

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**IMPACTO DEL IMPUESTO EMPRESARIAL A TASA ÚNICA EN LA
INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN DE BAJA CALIFORNIA, AL
NO CONSIDERAR DEDUCIBLES LAS PRESTACIONES
SALARIALES.**

TESIS

**Que para obtener el grado de:
MAESTRO EN CONTADURÍA**

Presenta:

MIGUEL ÁNGEL ARAUJO GAMEZ

Director:

M.A.I. LORETO MARÍA BRAVO ZANOGUERA

DEDICATORIAS

Dedico con mucho cariño esta tesis a:

Mis compañeros del grupo de Maestría,
Maestros que nos impartieron clases,
Nuestra Alma Máter: la Universidad Autónoma de Baja California,

AGRADECIMIENTOS

A Dios

Por la oportunidad de vida, vida que con logros pequeños e importantes me ha permitido ser un hombre de provecho.

A todos mis maestros

Que con su ejemplo me inspiraron y por la admiración y respeto que les guardo, me impulsaron a este logro.

A mis padres

Por los principios, educación y amor, sobre todo a ti madre, porque eres una gran mujer, siempre con sencillez, amorosa y de grandes dones, dones que te permiten estar y vivir bien, por todo lo que has dado y por lo que aun darás, Gracias.

A mi familia

Que son la cuna de mi felicidad, por creer en mí, por su unión, solidaridad y amor y que siempre están conmigo.

A mis amigos

Que son parte de mí, ellos inspiran cada día el profesionalismo con que debo conducir mi vida y la de ellos sabiendo que uno nunca deja de aprender y que el aprendizaje se trunca solo con la muerte.

A mis compañeros de grupo

Por los conocimientos aportados por cada uno, enriqueciendo las clases.

A mi Directora de Tesis

En especial quiero agradecer a la Maestra Loreto Bravo, mi director de tesis por toda la paciencia y su valioso tiempo, conocimiento que me sirvieron de gran ayuda. Gracias por todo su apoyo, considero que usted fue mi mejor elección porque me ha servido como ejemplo y contaré siempre con su sabiduría y amistad.

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar el impacto del Impuesto Empresarial a Tasa Única en la pequeña y mediana empresa del sector de la industria de la construcción en el estado de Baja California al no considerar deducibles las prestaciones salariales.

El método utilizado fue descriptivo y transversal ya que se aplicaron técnicas de recolección de datos como: observación directa, análisis documental, cuestionarios y entrevistas, recabándose la información de las empresas en un solo momento.

Como resultado se obtuvo que la mayoría de las empresas de este sector están siendo seriamente afectadas en sus finanzas por este nuevo Impuesto, ya que están pagando mas impuestos que antes y asimismo han reducido su margen de ganancias impidiendo generar empleos y sobre todo frenando así su crecimiento.

Los hallazgos de esta investigación resultaron ser de suma importancia ya que se encontró que la mayoría de las empresas que otorgan a sus empleados significativas prestaciones exentas, no han decidido eliminarlas ni mucho menos integrarlas a su salario cuota fija, como prestaciones gravadas para ellos.

Por lo que se concluye que cada empresa tiene un caso muy particular, por lo que es importante analizar cada una de ellas y establecer la mejor alternativa a seguir para así aminorar el impacto que tuvo este nuevo impuesto.

ÍNDICE

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN	1
1.1 Planteamiento del Problema	5
1.2 Hipótesis	7
1.3 Objetivos	7
1.4 Importancia del estudio	8
1.5 Limitaciones del estudio	8
 CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	 9
2.1 Generalidades de las PyMES del sector de la industria de la construcción	10
2.1.1 Concepto PyMES	11
2.1.2 Clasificación de las PyMES	12
2.1.3 Características generales	12
2.1.4 Situación económica y laboral	13
2.1.5 Concepto de la industria de la construcción	14
2.1.6 Importancia en el país	15
2.1.7 Ramas económicas de la construcción	17
2.1.8 La industria de la construcción en México	18
2.1.9 Las PyMES en la industria de la construcción en Baja California	20
2.2 Esquema jurídico de las prestaciones salariales	21
2.2.1 Concepto de prestaciones	22
2.2.2 Concepto de sueldos y salarios	23
2.2.3 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	25
2.2.4 Código Civil Federal	25
2.2.4.1 Personas físicas	25
2.2.4.2 Concepto de patrón y trabajador	27
2.2.5 Ley Federal del Trabajo	27
2.2.5.1 Salarios	27
2.2.5.2 Integración del Salario para efectos laborales	27
2.2.5.3 ¿Como se debe pagar el salario?	28
2.2.5.4 Prestaciones derivadas de una relación laboral	28
2.3 Marco fiscal de los impuestos por salarios en México	29
2.3.1 Código Fiscal de la Federación	29
2.3.1.1 Obligaciones de contribuir	30
2.3.1.2 Contribuciones	30
2.3.1.3 Clasificación de las contribuciones	32
2.3.2 Ley del Impuesto Sobre la Renta	32
2.3.2.1 Ingresos de las personas físicas	33
2.3.2.2 Ingresos gravados por la Ley de ISR	35

2.3.2.3	Ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado	35
2.3.2.4	Clasificación de los ingresos por salarios	36
2.3.2.5	Previsión social	38
2.3.2.6	Deducibilidad de los salarios	39
2.4	Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única (IETU)	39
2.4.1	Aspectos relevantes	39
2.4.1.1	Antecedentes	40
2.4.1.2	Tipos de impuestos	41
2.4.2	Generalidades del IETU en sueldos y salarios	41
2.4.2.1	Elementos del impuesto	42
2.4.2.2	Salarios y prestaciones de seguridad social no deducibles	44
2.4.2.3	Críticas del IETU en materia de sueldos y salarios	45
2.4.3	Acreditamiento fiscal por salarios gravados	48
2.4.3.1	Generación del crédito fiscal	48
2.4.3.2	Determinación del monto acreditable en erogaciones gravadas	49
2.4.3.3	Aplicación del Acreditamiento	51
2.4.3.4	Impacto del IETU en salarios exentos pagados a trabajadores	51
2.4.4	Impacto financiero y fiscal para el patrón y el trabajador	51
2.4.5	Alternativas costo beneficio	53
2.5	Sumario	54

CAPÍTULO III METODOLOGÍA 57

3.1	Sujetos de estudio	57
3.2	Material para la investigación	58
3.3	Procedimiento	59

CAPÍTULO IV RESULTADOS 62

4.1	Identificación de las pequeñas y medianas empresas del sector de la industria de la construcción en Baja California	62
4.2	Estudio de la normatividad de la Ley del IETU sobre los efectos que ocasiona a los contribuyentes de este sector la no deducibilidad de las prestaciones salariales.	63
4.2.1	Acreditamiento de sueldos y salarios cuando el ISR es mayor que el IETU	63
4.2.2.	Acreditamiento de sueldos y salarios cuando no se tiene ISR para aplicar contra IETU.	64
4.2.3.	Impacto del IETU con salarios exentos pagados a trabajadores cuando el monto total de erogaciones gravadas son mayor al monto total de las erogaciones exentas.	66
4.2.4.	Impacto del IETU con salarios exentos pagados a trabajadores cuando el monto total de erogaciones gravadas es menor al monto	

total de las erogaciones exentas.	67
4.3. Elaboración de estadísticas y análisis sobre los resultados de las encuestas en las pequeñas y medianas empresas de Baja sobre el impacto que ha causado el IETU.	68
CAPÍTULO V DISCUSIÓN	82
5.1 Conclusiones	83
5.2 Recomendaciones	84
ANEXOS	86
FUENTES DE INFORMACIÓN	89

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

Actualmente se viven tiempos de crisis en las distintas esferas sociales debido a la incertidumbre económica que a nivel mundial se ha desatado. La estabilidad social, económica y política de un país como México dependen de tres factores básicamente: en primer lugar la propuesta de una Reforma Fiscal adecuada para lograr una constante evolución y crecimiento del estado, fase que le corresponde al Poder Ejecutivo, en segundo lugar, la toma de decisiones que respecto a la propuesta planteada se debe efectuar, la aprobación total o parcial de la misma corresponde esta vez al Poder Legislativo, y por último aunque no menos importante, la vigilancia en la debida forma de ejecutar las decisiones tomadas, función que le toca al Poder Judicial.

Con lo anterior se puede decir que el crecimiento de México depende en gran medida del trabajo conjunto que lleven a cabo sus tres poderes, ya que de lo contrario, la consecuencia es un constante estancamiento. Cuando este suceso tiene lugar por periodos de tiempo prolongados se producen situaciones como: la evasión fiscal que provoca la disminución de ingresos al estado, desempleo en la población económicamente activa, como consecuencia del cierre de empresas por no estar de acuerdo con las nuevas reformas; es decir, se genera una ola de problemas que exigen soluciones y, en consecuencia, la necesidad de obtener mayores recursos para poder solventarlas.

Ante esta problemática el camino que han optado de manera conjunta, los tres poderes mencionados con anterioridad, es la constante generación de nuevos impuestos, de nuevas situaciones gravables para generar esos recursos que tanto se requieren, olvidándose de que en México la gran mayoría de la población es de bajos recursos, aquejada ya por los problemas antes mencionados y todavía se pretenden que los contribuyentes paguen nuevos impuestos, lo cual resulta irónico y por demás ilógico. De esta manera, para contrarrestar un mal, el estado

pretende crear otro, lo cual constituye un agravante para la situación que vive la población mexicana.

Aunado a lo anterior, hoy en día los mexicanos también son testigos de una Reforma Fiscal que en el ejercicio 2007 fue aprobada por el Congreso de la Unión, como consecuencia se crean nuevos impuestos y uno de ellos es el Impuesto Empresarial a Tasa Única (IETU).

El 20 de junio de 2007 inició en el Congreso de la Unión, el proceso legislativo para la aprobación de la controvertida “Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única” (IETU), siendo modificada por los legisladores y finalmente fue aprobada y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de Octubre de 2007, dando lugar a la entrada de esta ley el 1 de enero de 2008. Este nuevo impuesto se determina sobre la base de flujo de efectivo, es decir, los ingresos objetos de IETU se acumulan cuando se cobren y las deducciones autorizadas se aplican cuando se eroguen o se paguen.

En la exposición de motivos de la iniciativa sobre el Impuesto Empresarial a Tasa Única, que envió el Ejecutivo al Congreso de la Unión para su aprobación en la cual destacan las siguientes razones para su aprobación:

Al hablar sobre la recaudación tributaria, Domínguez Orozco (2009) señala:

México ha registrado por décadas una baja recaudación tributaria no petrolera. Elusión y evasión fiscal, así como la existencia de amplios sectores de la actividad económica en condiciones de informalidad inciden de manera decisiva en el nivel de la recaudación tributaria. El problema de la baja recaudación tributaria ha sido compensado en años pasados con ingresos petroleros elevados (p. 177).

Por su parte al abordar el tema de la recaudación tributaria, López Lozano (2008) señala:

Deficiente diseño legislativo de impuestos, así como excesivo formulismo jurídico. Falta de transparencia, así como correspondencia poco clara entre el pago de contribuciones y los servicios del Estado que se obtiene a cambio. Insuficiencias en las administraciones tributarias. Asimismo las excepciones y los tratamientos preferenciales que contiene el esquema fiscal, además de erosionar las bases gravables generan mayor espacio para estas

prácticas. La complejidad del sistema tributario, estimula el avance de la informalidad e incentiva a nuevas practicas de elusión e incluso de evasión (p. 39).

Desde que el Ejecutivo sometió su primera propuesta conocida como Contribución Empresarial a Tasa Única (CETU), se desató una gran polémica y fuertes inconformidades de los partidos políticos y algunas asociaciones que representan a sectores importantes de nuestra economía, ya que los gastos de nómina y seguridad social, no eran contemplados como deducibles.

El Congreso de la Unión introdujo cambios a esa propuesta del Ejecutivo Federal, dejando como conceptos no deducibles del IETU a los pagos por salarios y a las aportaciones de seguridad social, pero permitiendo un acreditamiento del 16.5% en 2008. 17% en el 2009 y un 17.5% en el 2010. En el caso de los salarios únicamente se podrán acreditar los salarios gravados que sirvan de base para calcular el Impuesto Sobre la Renta por cada trabajador. Los acreditamientos que nos permite la ley efectuar, resultará de multiplicar el factor del ejercicio que corresponda, por los salarios gravados, dejando sin acreditamiento a los salarios exentos.

Todo lo anterior provoca fuertes inconformidades de las empresas, principalmente de la industria de la construcción, ya que en algunas de ellas el gasto más fuerte lo representan las erogaciones efectuadas a su personal y lo más alarmante de esto es que muchas de estas prestaciones salariales representan un porcentaje considerable, como prestaciones exentas del Impuesto Sobre la Renta, provocando así un fuerte impacto en las prestaciones de previsión social, como lo son el vale de despensa y el fondo de ahorro, entre otras.

Por lo tanto, es de suma importancia analizar en las empresas los efectos que les ha ocasionado este nuevo impuesto, pues la tendencia en las empresas es que desaparezcan las prestaciones exentas para los trabajadores, con el fin de integrar dichos importes exentos al sueldo para que así sean gravados y el acreditamiento permitido se aplique sobre una base mayor y el IETU disminuya.

Lo anterior implica que la carga fiscal la absorban los trabajadores, sector que es uno de los más castigados por la economía y todavía aunado a ello los patrones tiene la facultad de decidir el hecho de que ellos vean disminuido la percepción neta. Es necesario que las empresas hayan implementado estrategias que les ayuden a minimizar dicho impacto. Se considera que es fundamental analizar los efectos de este impuesto debido a que afecta en su totalidad a las prestaciones de sueldos y salarios, quebrantando de manera drástica a los trabajadores y sobre todo a los patrones.

En Baja California según estadísticas proporcionadas por el Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM), existen 1,474 empresas del sector industrial de las cuales el 83%(1228) lo integran la industria manufacturera, 13.46%(196) lo ocupa la industria de la construcción, mientras que el 3%(42) lo integran negocios de la industria agropecuaria y por último el 0.54%(8) esta compuesto por la industria eléctrica, agua y minera.

Dado que existe un gran número de empresas y la actividad de la construcción es la segunda en importancia dentro del sector industrial, se justifica el que se realice esta investigación en la pequeña y mediana empresa del sector de la industria de la construcción de Baja California para conocer si a las empresas les ha impactado la Ley del IETU desde la perspectiva financiera, fiscal y laboral.

Al hablar sobre remuneraciones al personal en el marco de aplicación del IETU, Galindo (2008:270) señala que “el IETU busca de manera indirecta acabar con los conceptos exentos que los patrones en algún momento emplearon como una forma de evitar el pago de ISR para el trabajador y para el propio patrón”.

Con el presente trabajo se pretende demostrar el impacto que han sufrido las empresas de la industria de la construcción con esta nueva disposición fiscal, al no considerar deducibles las prestaciones derivadas de la relación laboral, que son los gastos mas significativos que tienen las empresas y muy necesarios para su operación.

Por lo tanto, el propósito de la presente investigación es proporcionar a los contribuyentes información sobre los efectos que ha tenido el IETU en las empresas de la industria de la construcción al no poder deducir los sueldos y salarios para así demostrar que esta nueva ley en vez de traer un beneficio, trae como consecuencias mayor pago de contribuciones al pueblo mexicano.

1.1 Planteamiento del problema

El Impuesto Empresarial a Tasa Única pretende ser uno de los impuestos más importantes en los últimos años, si no es que el más importante de México. Fue aprobado por el Congreso de la Unión y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 01 de octubre de 2007 y entró en vigor 01 de enero de 2008 y se dice que es un impuesto de control del Impuesto Sobre la Renta. Según Domínguez (2009), las razones por las cuales se aprobó este impuesto fueron porque en México hay una baja recaudación tributaria, así como un deficiente diseño legislativo de impuestos, y a su vez un elevado nivel de evasión y elusión fiscal. Por lo anterior el IETU es un impuesto que grava los ingresos de las personas físicas y morales con base a la generación de flujos de efectivo, determinando una base por el método de diferencia, entre ingresos menos deducciones, con un tasa baja de un 17.5%. Domínguez (2009:178).

La aprobación de ésta Ley generó mucha expectativa ya que ni los legisladores midieron el impacto que tendría en las empresas; sólo pensaron en la recaudación y por supuesto en la aplicación del recurso.

Conforme al Artículo 5 de la Ley del IETU no se podrán deducir los salarios ni los conceptos asimilados a estos. De acuerdo a lo que señala el artículo 110 de la Ley del ISR no serán deducibles: “los salarios, prestaciones que se deriven de una relación laboral, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de una relación laboral”. (Anónimo, Notas fiscales, 2007, 142, p. 16).

Aunado a lo anterior, dicha ley ha ocasionado perjuicios a los contribuyentes como es el hecho de no permitir deducción total de los sueldos y salarios y de las prestaciones sociales indispensables para el desarrollo de sus actividades, sino mas bien permite un acreditamiento de un 17.5% que se determina no sobre el total de los salarios pagados, sino del monto gravado para efectos de ISR, por lo que se deberán eliminar los ingresos exentos y los que no son objeto del gravamen. Arevalo (2008, 449, p 51).

En la actualidad existen muchos problemas económicos en las empresas de la industria de la construcción generalmente en las pequeñas y medianas que se ven afectadas hoy en día por la crisis económica que existe a nivel mundial.

En este año todo el sector de la industria de la construcción particularmente en Baja California, está siendo afectada por esta situación, la cual ha ocasionado en las empresas serios problemas de liquidez, sumándose a esto recortes de personal y en algunos casos el cierre de establecimientos.

A raíz de los cambios fiscales que ha tenido el sistema tributario en México y aunado con la crisis financiera que se esta viviendo actualmente, es necesario hacer un análisis del impacto del IETU desde la perspectiva financiera, fiscal y laboral en las operaciones de empresas de este sector al no considerar deducibles las prestaciones salariales.

Por lo antes dicho, se justifica esta investigación para estudiar correctamente diversas consecuencias que puede ocasionar la nueva Ley del IETU sobre la no deducibilidad de las prestaciones salariales en las pequeñas y medianas empresas del sector de la industria de la construcción de Baja California.

Esta investigación pretende determinar las repercusiones del IETU en los contribuyentes del sector de la industria de la construcción al no considerar deducibles los gastos derivados de una relación laboral, y para que de esta manera, puedan evaluar si el gobierno federal en verdad acertó o no en la

implementación de este nuevo impuesto y a su vez estudiar, determinar y analizar los procedimientos a seguir para la implementación de estrategias que le ayuden a minimizar los efectos que ha tenido en sus empresas esta nueva contribución.

Por lo antes expuesto, la presente investigación se desarrolla bajo la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el impacto financiero, fiscal y laboral del IETU, en las pequeñas y medianas empresas del sector de la industria de la construcción en Baja California al no considerar deducibles las prestaciones salariales?

1.2 Hipótesis

La hipótesis de la investigación es la siguiente:

El impacto financiero, fiscal y laboral del IETU en las pequeñas y medianas empresas del sector de la industria de la construcción de Baja California, tiene efectos negativos en las finanzas al no poder deducir las prestaciones salariales.

1.3 Objetivos

El objetivo general de esta investigación es determinar el impacto financiero, fiscal y laboral que ocasiona la Ley del IETU a las pequeñas y medianas empresas del sector de la industria de la construcción de Baja California al no considerar deducibles las prestaciones salariales en los ejercicios fiscales 2008 y 2009.

Los objetivos específicos que se plantean son los siguientes:

1. Identificar a las pequeña y medianas empresas del sector de la industria de la construcción en Baja California.
2. Estudiar la normatividad de la Ley del IETU para demostrar los efectos negativos que tiene la no deducibilidad de las prestaciones salariales.

3. Elaborar estadísticas por medio de la aplicación de cuestionarios en las PyMES de Baja California, para así determinar el impacto que ha causado el IETU.

1.4 Importancia de estudio

Esta investigación es importante porque aporta a los contribuyentes información sobre los efectos que ha tenido el IETU en las empresas del sector de la industria de la construcción de Baja California, al no poder deducir las prestaciones salariales además permitirá conocer las estrategias que han utilizado las empresas para enfrentar y reducir el impacto del mismo.

Los resultados que en esta tesis se presentan serán útiles a los contribuyentes para entender como el IETU afecta a las empresas y su impacto financiero y en el recurso humano y tener los elementos que permitan una mejor toma de decisiones en la implementación de estrategias y minimizar posibles efectos negativos.

1.5 Limitación del estudio

Los límites en la presente investigación son a nivel nacional, debido a que la Ley del IETU es Federal y el ámbito de la investigación es regional ya que los resultados corresponden únicamente a la industria de la construcción del estado de Baja California. Aun cuando puedo considerar que las practicas de operación en la industria de la construccion son similares a nivel nacional.

En el desarrollo de la presente tesis se enfrentaron algunos problemas para la investigación, ya que fue muy difícil aplicar las encuestas en todo el estado lo cual se atenuó con la ayuda de alumnos que prestaban su servicio social; igualmente hubo dificultades en recabar información financiera debido a que esta información es sensible para las empresas.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

El Presente trabajo tiene como principal objetivo conocer el impacto financiero, fiscal y laboral que el Impuesto Empresarial a Tasa Única ha ocasionado a la Pequeña y Mediana Empresa (PyMES) del sector de la industria de la construcción de Baja California al no considerar en sus deducciones los gastos por sueldos y salarios.

Este capítulo ofrece información sobre las PyMES, dado la importancia que estas representan para el Estado y el País, por lo cual se le da gran relevancia sobre sus generalidades, sus características, su situación económica y laboral y el numero de empresas que se encuentran en el sector de la industria de la construccion en estado de Baja California.

Se analizan aspectos importantes sobre las prestaciones salariales para conocer el tratamiento legal que les da la Ley Federal de Trabajo, la Ley del Impuesto Sobre la Renta y obviamente la Ley del IETU, a fin de tener un panorama más claro de los temas a tratar.

Para ello se consultaron diversas obras bibliográficas, relativas a las Pequeñas y Medianas Empresas, a la industria de la construcción, a los sueldos y salarios, a las leyes laborales y fiscales haciendo hincapié a la Ley del IETU. Todo esto, sirvió para recavar valiosa información para el buen desarrollo de esta investigación.

Una vez analizado el esquema jurídico de las prestaciones salariales se expondrán casos específicos para observar la existencia del impacto fiscal que tiene el IETU al no considerar deducibles las prestaciones salariales.

2.1 Generalidades de las PyMES del sector de la industria de la construcción.

Las PyMES surgieron años antes de que se manifestara el capitalismo industrial, tenían como fuente creadora cubrir las necesidades primarias del hombre, tales como: el trabajo de metales, manufactura de prendas de vestir, entre otros.

Así se formaron no sólo como fuente de abastecimiento de bienes para el consumo, sino también como activador del desarrollo de los grupos productivos y es básicamente en estas empresas de modestos recursos, en donde se apoyó la revolución industrial y después en la tecnología que hoy desarrollan y fomentan las grandes empresas.

Representan un papel fundamental en el entorno económico presente y futuro del país, ofreciendo diversas alternativas para el proceso de la industrialización, comercialización y servicio, asimismo constituyen una opción de desarrollo económico y social por su alta contribución a la generación de empleos, diversificación de la oferta de bienes y servicios, contribuyendo a un mejor equilibrio en la distribución del ingreso y al logro de mayores índices de competitividad al ser parte de las cadenas productivas.

Estas pequeñas unidades productivas, comerciales y de servicio, ante los cambios que se han presentado durante la última década, para evitar que fracasen y logren una operación eficiente, requieren con urgencia realizar transformaciones; estructurales, de administración, de actitud en sus propietarios y colaboradores y principalmente de tecnología, que les permita mantenerse y crecer en un alto grado de competitividad.

2.1.1 Concepto PyMES

Hablar de las pequeñas y medianas empresas, es un reto, son muchas las empresas que existen en esta clasificación, aunadas a cada uno de los giros que se tienen en nuestro país, de acuerdo a estimaciones del Instituto Nacional de Geografía e Informática, estas destacan por ser uno de los principales generadores de empleo y distribución de ingreso a nivel nacional, y a su vez contribuyen en gran medida al producto interno bruto, por lo tanto estas influyen en gran parte el desarrollo del país. Pero ¿que se entiende por pequeñas y medianas empresas?:

Hernández (2007:16) ha señalado que son “una fuerza que impulsa a la economía basada en el desarrollo de pequeños grupos de uno o varios empresarios, que buscan un medio de subsistencia y desarrollo en el mercado, ocupando sus propios medios para lograrlo.”

La pequeña y mediana empresa han sido las impulsoras de la economía de México, datos que muestran en el INEGI en su censo de 2009, nos indican que 64% del PIB son de la PYMES, lo que demuestra que este estrato es generador de empleos y sobre todo que es la principal fuente de recaudación de ingresos para el país. De acuerdo a lo anterior, lo importante para el desarrollo de esta investigación es concentrarnos en el sector de la industria de la construcción ya que actualmente se viven tiempos de crisis en la economía mundial y es uno de los sectores mas afectados según estadísticas de INEGI. Aunado a esta problemática es conveniente estudiar el impacto del IETU en las pequeñas y medianas empresas de este sector en cuanto a su situación financiera y fiscal al no considerar deducibles los gastos de la nomina que son los gastos operativos principales para su operación.

2.1.2 Clasificación de las PyMES

Por lo anterior, las pequeñas y medianas empresas desempeñan un papel importante en el desarrollo económico de México. Para que se de este desarrollo, en México la Secretaría de Economía y de común acuerdo con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las clasifican en función del número de empleados y de acuerdo al sector industrial al que pertenecen, las microempresas de 0 a 10 trabajadores, las pequeñas empresas 11 a 50 trabajadores y las medianas empresas de 51 a 250 trabajadores” (ver tabla 1).

Tabla 1. Clasificación de las PyMES.

Sector	Microempresas
Comercio	Hasta 10 trabajadores
Industria	Hasta 10 trabajadores
Servicios	Hasta 10 trabajadores
Sector	Pequena empresa
Comercio	Entre 11 y 30 trabajadores
Industria	Entre 11 y 50 trabajadores
Servicios	Entre 11 y 50 trabajadores
Sector	Mediana empresa
Comercio	Entre 31 y 100 trabajadores
Industria	Entre 51 y 250 trabajadores
Servicios	Entre 51 y 100 trabajadores

Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaria de Economía

2.1.3 Características generales

De manera habitual todas las PyMES comparten siempre las mismas cualidades, por lo tanto se deberá decir que las características generales con las que cuentan son: Los propios dueños dirigen la marcha de la empresa, pero su administración puede ser empírica, su número de trabajadores empleados en el negocio crece y va desde uno a 250 personas, utilizan poca maquinaria y equipo, se siguen basando más en el trabajo que en el capital, dominan y abastecen un mercado local y regional, están en proceso de crecimiento, la pequeña tiende a

ser mediana y esta aspira a ser grande y, obtienen algunas ventajas fiscales por parte del estado, que algunas veces las considera en el régimen de pequeños contribuyentes, dependiendo de sus ventas y utilidades.

2.1.4 Situación económica y laboral

En las últimas décadas, las grandes empresas apenas crearon el 1% de los nuevos empleos, mientras que las PyMES fueron las generadoras de la mayoría de los nuevos puestos de trabajo, estas empresas constituyen alrededor de 97% del total de la industria mexicana y cubren todos los sectores de la economía nacional (Hernández, 2007).

La producción de la mayoría de ellas es prácticamente de subsistencia, sus posibilidades de competir en el mercado interno han disminuido en los últimos años y en contados casos han podido ingresar en el mercado internacional. Gran parte de estas empresas se apoyan en tecnologías artesanales en otros casos para seguir subsistiendo, deben invertir excesivas sumas de dinero para adquirir otro tipo de conocimientos bajo la forma de paquetes tecnológicos.

Son contadas las empresas que basan su proceso productivo en la innovación especializada cuyas características varían por sector y rama productiva, sin muchas posibilidades de ofrecer salarios altos, lo que trae como consecuencia que exista una gran rotación de personal.

Según Hernández (2007:24) las PyMES generan mas empleos que las grandes empresas, a finales de la década pasada producían el 62% del PIB, hoy aportan el 79% de las plazas. Estas empresas son consideradas como el motor que impulsa el crecimiento del país. Es el sector que agrupa el mayor número de empleos, el que más plazas generan y el PIB que produce es el más representativo de nuestra economía.

2.1.5 Concepto de la industria de la construcción

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española se entiende por industria al conjunto de operaciones materiales ejecutadas para la obtención, transformación o transporte de uno o varios productos. Existen diferentes tipos de industrias, según sean los productos que fabrican: Industria pesada, industria en equipo e industria ligera.

Ahora bien podemos decir que la industria es el conjunto de procesos y actividades que tienen como finalidad transformar las materias primas en productos elaborados, de forma masiva.

En base a la clasificación de la industria, el sector de la industria de la construcción se encuentra dentro de la industria de equipo, por la tanto la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC) en su publicación (2006:14) menciona que es “la combinación de materiales y servicios para la producción de bienes tangibles”. Con esta definición se plantea que esta industria es desde la construcción de viviendas a las grandes infraestructuras: carreteras y autopistas, centrales hidroeléctricas, puentes, ferrocarriles, etc.; pero también entra aquí la fabricación de productos cerámicos y vidrios, desde azulejos a botellas, que se emplean en otros procesos industriales

El Diccionario de la Real Academia Española define los diferentes tipos de industrias como sigue:

Industria pesada. En sentido estricto una industria pesada es aquella que trata grandes cantidades de productos pesados, para transformarlos en productos semielaborados; por lo que consideraremos, como industria pesada: la metalurgia y la química. Industria de equipo. Las industrias de equipo se dividen en dos grandes grupos: las industrias de construcción y las metalúrgicas de transformación. Industria ligera. La industria ligera es la que fabrica bienes de uso y consumo particular. Para ello utiliza materias primas y productos semielaborados. Entre ellas destacan: la alimentación, el textil, el mueble, la química ligera, los electrodomésticos, entre otros.

Por tal razón, la industria de la construcción es uno de los sectores más importantes por su estrecha vinculación con: la creación de infraestructura básica como: puentes, carreteras, puertos, vías férreas, plantas de energía eléctrica, hidroeléctrica y termoeléctrica, así como sus correspondientes líneas de transmisión y distribución, presas, obras de irrigación, construcciones industriales y comerciales, instalaciones telefónicas y telegráficas, perforación de pozos, plantas petroquímicas e instalaciones de refinación y obras de edificación no residencial, entre otras.

Fuentes de la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción menciona que desde el año 2005 esta industria es uno de los principales impulsores del crecimiento económico del país, ya que aporta el 5% de la riqueza generada de la actividad productiva, es decir del Producto Interno Bruto.

2.1.6 Importancia en el país

Hoy, la industria de la construcción derivado de la recesión económica que se vive en esto momentos, sufre una de las peores crisis de su historia en nuestro país, teniendo como efectos la disminución en los volúmenes de obra para los contratistas nacionales, la inexistencia de continuidad de trabajo en las empresas, los créditos bancarios limitados, tasas de interés muy elevadas, la apertura indiscriminada a la competencia internacional, asignación de las obras bajo un criterio presupuestal de precio como prioridad, lo que afecta la productividad y el desarrollo social.

La Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (2006:14), agrupa a nueve mil empresas constructoras en todo el país, a través de sus 43 delegaciones. Representa a un sector de la actividad económica que ha sido apoyo fundamental del crecimiento del país en las últimas cinco décadas.

La importancia de la industria de la construcción mexicana, para la economía del país en forma global, y por el efecto que tiene sobre 37 ramas

industriales de la actividad económica nacional, hace que su desempeño repercuta en la competitividad de un gran número de sectores, y su importancia se hace más intensa conforme se logran mayores niveles de desarrollo económico.

La acción de la industria de la construcción no sólo se limita al aspecto económico, sino que contribuye a la satisfacción de necesidades básicas como la vivienda, la salud, la edificación, la electrificación, el agua potable, entre otros.

La enorme infraestructura productiva, habitacional y de comunicaciones que hoy tenemos, es obra de muchas generaciones de constructores talentos, creativos y responsables, es creación de la industria de la construcción mexicana.

La industria produce beneficios tanto en los negocios, como en bienestar de la población. En los negocios, contribuye a fortalecer a la industria nacional en sus procesos de producción, distribución y comercialización, haciéndola mas productiva y competitiva, al crear carreteras, puertos, aeropuertos y telecomunicaciones para el transporte de mercancías, personas e información, al cimentar las instalaciones que suministren energía eléctrica, petróleo y gas para suministrar los energéticos requeridos; al erigir instalaciones turísticas que permitan el acceso de recursos económicos adicionales al país, una de las principales fuentes de ingresos para México; y al construir escuelas, hospitales y clínicas, para capacitar al personal y cuidar la salud de los habitantes.

De igual modo, participa en el mejoramiento del bienestar de las familias mexicanas, construyendo las viviendas que les permita la convivencia en mejores condiciones; suministrándoles los servicios indispensables de agua potable, drenaje y energía eléctrica; acercándoles escuelas y hospitales que les permitan aspirar a empleos mejor remunerados y desempeñándose en buenas condiciones de salud; y enlazando las comunidades mas alejadas con el resto de las regiones, mediante vías de comunicación. Incluso, se han realizado diversos estudios

académicos sobre el efecto positivo de la inversión en infraestructura sobre la productividad económica de un país.

En cuanto a su importante papel como industria altamente generadora de empleo, de acuerdo a la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción, 4 millones de hombres y mujeres trabajan directamente en las obras que se realizan en el país cada año, trabajadores que en buena proporción provienen del campo. Por ello, la industria de la construcción se convierte para muchos en la puerta de entrada a un proceso productivo más complejo que lo practicado en sus lugares de origen, brindándoles un oficio y el primer contacto con la vida urbana.

La industria de la construcción es un eslabón básico de las actividades económicas del país. Lo es no sólo porque en ella existen treinta y siete ramas productivas con las que se cuenta en México, sino además por proporcionar la infraestructura necesaria para el desarrollo económico que demanda la sociedad.

En este año 2009, la industria de la construcción en México no cuenta con las condiciones favorables para proporcionar la estabilidad económica del país como se quisiera ya que es afectada fuertemente por la crisis financiera que se vive actualmente. En este sentido, la industria de la construcción, como rama productiva y generadora de empleo, es un parámetro real del estado que guarda la economía nacional. Por ello, se espera que este sector se recupere pronto para que siga contribuyendo a la expansión de este País

En este entorno de crisis económica y aunado a ello los nuevos impuestos es importante hacer un análisis sobre el impacto que ha traído el IETU en sus finanzas en este sector al no considerar deducible las prestaciones salariales.

2.1.7 Ramas económicas de la construcción

Por su efecto multiplicador, incide en 37 ramas económicas que integran la cadena productiva de la construcción, mismas que le proveen de bienes y

servicios (ver tabla 2). Asimismo, genera empleo de forma indirecta para 1.5 millones de personas. (CMIC, 2006) .

Tabla 2. Ramas económicas de la construcción

1. Industrias básicas de hierro y acero	19. Actividades inmobiliarias y de alquiler
2. Comercio	20. Productos de hule
3. Productos a base de minerales no metálicos	21. Papel y cartón
4. Cemento	22. Vidrio y productos de vidrio
5. Transporte y almacenaje	23. Maquinaria y aparatos eléctricos
6. Aserraderos, triplay, tableros	24. Electricidad, gas y agua
7. Explotación de canteras y extracción de arena.	25. Muebles metálicos
8. Maquinaria y equipo no eléctrico	26. Artículos de plástico
9. Otros productos metálicos, excepto maquinaria	27. Extracción y beneficio de otros minerales no metálicos
10. Petróleo y derivados	28. Otras industrias textiles
11. Otros servicios	29. Comunicaciones
12. Industrias básicas de metales no ferrosos	30. Química básica
13. Servicios financieros.	31. Servicios médicos.
14. Otros productos químicos	32. Otras industrias manufactureras
15. Servicios profesionales	33. Extracción y beneficio de mineral de hierro
16. Equipos y aparatos eléctricos.	34. Restaurantes y hoteles
17. Productos metálicos estructurales	35. Jabones, detergentes
18. Productos de madera y corcho	36. Resinas sintéticas y fibras químicas
	37. Extracción y beneficio de minerales

Fuente: Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción. (2006). *Situación de la industria de la construcción*. Pag. 15

2.1.8 La industria de la construcción en México

La industria de la construcción es la más grande de las industrias a nivel mundial. El comportamiento de esta industria es de hecho, un indicador de las condiciones económicas de un país. Requiere de una multiplicidad de especialidades, que a su vez dan empleo a una gran cantidad de personas.

La gran mayoría de las industrias se caracteriza por: productos de alta calidad, entrega oportuna, costos razonables de servicio y bajos índices de falla, mientras que la industria de la construcción se caracteriza por todo lo contrario.

Prácticamente todas las industrias se caracterizan por tener planta fija y producto móvil, mientras que la industria de la construcción se caracteriza por

tener producto fijo y planta móvil. Lo anterior se debe principalmente a tres factores principales: 1) la naturaleza de los proyectos, 2) las características de la industria y 3) los retos que afronta (CMIC, 2006).

1) Naturaleza de los Proyectos

- Los proyectos son únicos e irrepetibles
- Los proyectos son de duración temporal
- Los proyectos están restringidos por: tiempo, costo y calidad
- Los proyectos involucran muchos participantes, casi siempre en conflicto
- Muchas decisiones se basan sólo en la experiencia

2) Características de la Industria

- Sumamente fragmentada con muchas especialidades
- Altamente competitiva y con altos índices de falla
- Fácilmente afectada por la recesión
- Poca inversión en Investigación y Desarrollo Tecnológico
- Confidencialidad y falta de información compartida
- Lenta para adoptar nuevas tecnologías

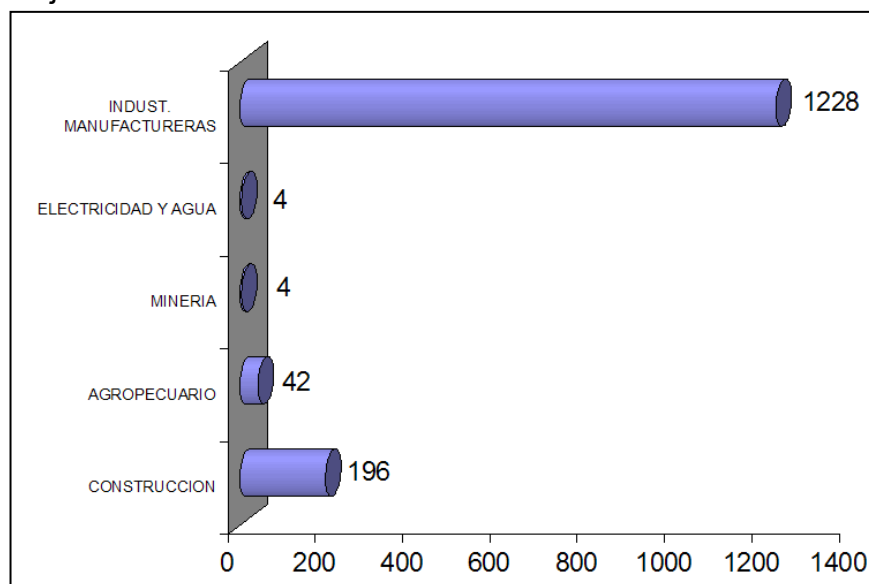
3) Incremento en los Retos que Afronta

- Competitividad mundial
- Incremento en la normatividad (ambiental y de seguridad)
- Nuevos materiales y tecnologías
- Presupuestos limitados, tiempos restringidos, pero con incremento de la calidad
- Incremento en costos
- Falta de recursos capacitados

2.1.9 Las PyMES en la industria de la construcción de Baja California

En Baja California según estadísticas proporcionadas por Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM), existen 1,474 PyMES pertenecientes al sector industrial, las cuales se clasifican de la siguiente manera (ver figura 1):

Figura 1. Pequeñas y Medianas empresas pertenecientes al sector industrial de Baja California.

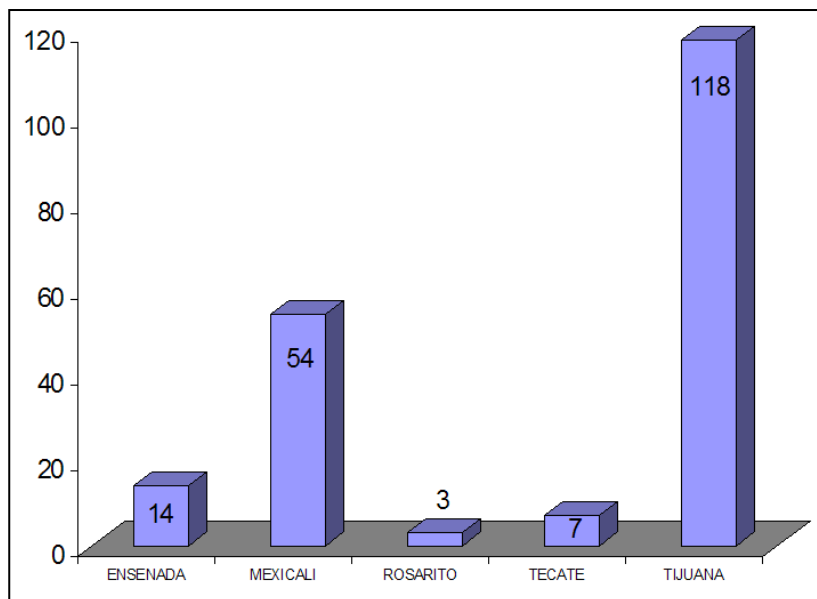


Fuente: Elaboración propia con información del SIEM

Como se muestra en esta gráfica, de 1474 empresas que están registradas en el padrón del SIEM, el 83%(1228) lo integran la industria manufacturera, el 13.46%(196) lo ocupa la industria de la construcción, mientras que el 3%(42) lo integran negocios de la industria agropecuaria y por último el 0.54%(8) esta compuesto por la industria eléctrica, agua y minera

Con base a la información de la gráfica anterior y haciendo hincapié a la industria de la construcción, las 196 empresas en el estado de este sector se distribuyen de la siguiente manera (ver figura 2).

Figura 2. Localización de las Pequeñas y Medianas empresas pertenecientes al sector industrial de la construcción en Baja California según estadísticas del SIEM.



Fuente: Elaboración propia con información del padrón del SIEM

En esta gráfica se puede observar que en el estado de Baja California, de las 196 empresas de la industria de la construcción empadronadas en el SIEM, el 60%(118) son de Tijuana, el 28%(54) son de Mexicali, el 7%(14) de Ensenada, 4%(7) de Tecate y el 2%(3) de Rosarito.

2.2 Esquema jurídico de las prestaciones salariales

Conforme al Artículo 123 Constitucional que nos dice, que 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.

En este sentido se puede afirmar que todos los mexicanos tienen derecho al trabajo y a la creación de empleos, por lo que a raíz de este ordenamiento nace la obligación que al prestar un trabajo obviamente se tendrá que erogar una prestación en forma salarial. El artículo 123 Constitución da nacimiento a la Ley Federal del Trabajo.

2.2.1 Concepto de prestaciones

Aún cuando en la Ley Federal de Trabajo (LFT) no se encuentra una definición para las prestaciones salariales, podemos decir que son aquellos conceptos que otorga el patrón al trabajador para mejorar su desempeño, para fomentar un buen ambiente de trabajo, para lograr el compromiso de los trabajadores hacia el patrón y sobre todo apoyarlos en su contexto familiar.

Sin embargo Reyes Ponce (2005:177) comenta sobre las prestaciones que “a pesar que tiene diversas acepciones, en el medio mexicano ha venido representando cosas o facilidades que un empleador otorga a sus trabajadores, en adición al salario estipulado”.

Algunas de estas prestaciones pueden ser previsión social, prestaciones superiores a las marcadas por la LFT, en cuanto al monto de aguinaldo, periodo de vacaciones y prima vacacional, seguros de vida, días festivos o inhábiles, diferentes a los marcados por la LFT.

En lo referente a las prestaciones de aguinaldo y primas vacacionales son comunes o más bien son obligatorias por la LFT, mas no son únicas ya que un trabajador igualmente puede recibir ingresos por primas dominicales, horas extras, pagos de días de descanso obligatorio, entre otras

Así pues, las prestaciones que se otorgan a los trabajadores son un conjunto de normas, principios destinados a proteger íntegramente a los trabajadores y a sus beneficiarios, con objeto de asegurarles un mayor bienestar económico, social y cultural.

En lo referente a la administración de las prestaciones salariales, es importante tener bien documentado estas prestaciones que otorgan los patrones,

y, por ende, tener bien soportadas las deducciones fiscales aplicables, así como tomar en cuenta el aspecto laboral, fiscal y administrativo de las mismas.

Lo anterior quiere decir que si bien los patrones otorgan prestaciones a sus trabajadores como un extra de su salario diario debe de tener bien soportado documentalmente dichas prestaciones para no tener problemas fiscales y laborales en un futuro. Podemos citar un ejemplo, si un patrón otorga previsión social a sus trabajadores, es altamente necesario que se establezca un plan de previsión social donde se especifique claramente el otorgamiento de dicha prestación ya que si no existe soporte documental esta prestación no es deducible para el Impuesto Sobre la Renta (ISR) y por ende cuando dichas prestaciones se consideres gravadas para ISR, esta parte gravada no será acreditable para IETU.

Como es sabido las prestaciones salariales que otorgan los patrones a sus trabajadores algunas están gravadas para el ISR y asu vez estas percepciones forman parte del acreditamiento para IETU, por lo que es importante analizar en este trabajo algunas prestaciones que son importante para los trabajadores y que pueden dejar de otorgárseles por el simple hecho de que no son deducibles para IETU por ejemplo los vales de despensa.

2.2.2 Concepto de sueldos y salarios

Desde el punto de vista jurídico, el artículo 82 la LFT *“salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”*. Sin embargo Reyes Ponce (2004:15) define al concepto sueldos y salarios como *“toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado por su trabajo”*.

Sin embargo es importante destacar que el autor en esta obra hace la diferencia entre “sueldo” y qué es “salario”. En esta misma obra Reyes Ponce (2004:15), establece que:

El salario se paga por hora o por día aunque se liquide semanalmente de ordinario, el sueldo se paga por mes o quincena. El salario se aplica más bien a trabajos manuales o de taller. El sueldo a trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina.

El concepto de la palabra sueldos y salarios, como se menciona anteriormente son los pagos que se le da al trabajador por su trabajo. Podemos decir que los salarios se integran por prestaciones, ya que jurídicamente en el artículo 84 LFT explica que “el salario se integra con 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 al trabajador por su trabajo”.

Como puede observarse, no se exceptúa ningún concepto, todo lo que se le otorga al trabajador formará parte del salario, es decir nuevamente la LFT en este artículo hace hincapié en que el salario lo integran conceptos que se dan al trabajador a cambio de su trabajo.

El salario representa un concepto polémico de analizar por el alcance fiscal que tiene tanto para el patrón como para el trabajador, se debe partir siempre que desde el punto de vista jurídico el salario es lo que el patrón entrega al trabajador por su trabajo, ahora bien es necesario que estas prestaciones entregadas a los trabajadores por la prestación de un servicio personal subordinado deben de estar fundamentadas en un contrato celebrado entre ambas partes.

Aunado a lo anterior es importante mencionar que todas estas prestaciones entregadas a los trabajadores sean concentradas en listados de rayas o nóminas debiendo reunir los requisitos indispensables que establece la ley de ISR y del Seguro Social para su deducción ante las autoridades fiscales correspondientes.

La importancia de las erogaciones por sueldos y salarios que los patrones realizan deberá ser muy cuidadosa, ya que nuestra legislación no acepta la deducción de estos gastos sino se tiene un adecuado control y pago de la misma. Llevar buen control es evitar problemas fiscales y laborales en un futuro.

2.2.3 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

El Artículo 123 Constitucional establece, que *“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”*.

La importancia de este artículo es porque aquí nace del derecho laboral, el cual muestra las garantías sociales en relación con el trabajo, en otras palabras regula las relaciones del estado con sus trabajadores y regula las relaciones de los trabajadores con sus patrones, por que todos los mexicanos tenemos derecho a trabajar y hacer contratados para trabajar.

El artículo 31 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) en la Fracción IV señala que son obligaciones de los mexicanos: “Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes”.

Por lo que quiere decir que las personas físicas y morales están obligadas al pago de impuestos que establezcan las leyes mexicanas.

2.2.4 Código Civil Federal

El Código Civil Federal es el ordenamiento jurídico que hace referencia en su artículo 22 el concepto de persona física.

2.2.4.1 Personas físicas

No existe definición de persona física, en algunos países se denomina persona natural, pero independientemente de su denominación, persona física es el ser humano. Desde el punto de vista jurídico, López Lozano (2005:21), hace

mención que en el Código Civil Federal señala a la persona física en su artículo 22 de la siguiente manera:

La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte; pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente Código.

Como se observa el CCF no define claramente que es una persona física, pero entendiendo a este artículo se puede definir que es todo individuo o ser humano susceptible a adquirir derechos y contraer obligaciones.

Y a raíz de este concepto se da el nacimiento a las Personas Morales, el cual son una agrupación de personas físicas con capacidad jurídica capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones.

Como se sabe para que cada individuo disfrute todos los derechos y deberes que imponen las leyes requiere capacidad de goce y capacidad de ejercicio, sin embargo, ello no es necesario para ser considerado sujeto de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Se puede decir que un menor de edad o un incapacitado puede ser sujeto de la ley por el solo hecho de obtener ingresos, si bien sus obligaciones serán cumplidas por quienes los representen, por ejemplo sus padres o tutores.

En base lo anterior se puede comentar que la persona física, es el ser humano viviente y pensante, capaz de actuar con voluntad, pero sin embargo, dentro del marco jurídico mexicano, se considera que la persona, debe de adquirir personalidad jurídica al poder contraer derechos y obligaciones, lo cual sucede cuando el individuo cumple la mayoría de edad, es decir cuando cumple 18 años.

El Código Civil Federal reconoce la existencia del individuo desde el momento en que nace y aún mas desde que es concebido, en otras palabras, este concepto da entender que la persona física es el individuo viviente o el ser humano con personalidad jurídica.

A raíz de lo anterior es importante conocer el concepto de persona física, ya que esta investigación va enfocada sobre el análisis de las prestaciones salariales que el patrón paga a sus trabajadores (personas físicas), las cuales serán objeto de estudio sobre los efectos que trae al patrón al no considerarse deducibles para IETU. En una relación laboral interviene dos figuras importantes que son el patrón y el trabajador.

2.2.4.2 Concepto patrón y trabajador

En las relaciones laborales se entiende por patrón al empleador que puede ser una persona física o bien una persona moral, que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, y se entiende por trabajador a la persona física que presta a otra persona física o moral un servicio personal subordinado (Artículo 8, Ley Federal del Trabajo)

2.2.5 Ley Federal del Trabajo (LFT)

La Ley Federal del Trabajo, es la que regula las relaciones laborales ya que nos ayudará a definir una serie de conceptos los cuales son de gran importancia para esta investigación.

2.2.5.1 Salarios:

De acuerdo con el artículo 82 la LFT *“salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”*. Es importante destacar en esta definición que el salario se da al trabajador por su trabajo.

2.2.5.2 Integración del salario para efectos laborales

El artículo 84 LFT explica que *“el salario se integra con 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 al trabajador por su trabajo”.

Como puede observarse, no se exceptúa ningún concepto, todo lo que se le otorga al trabajador formará parte del salario, es decir nuevamente la LFT en este artículo hace hincapié en que el salario lo integran conceptos que se dan al trabajador a cambio de su trabajo.

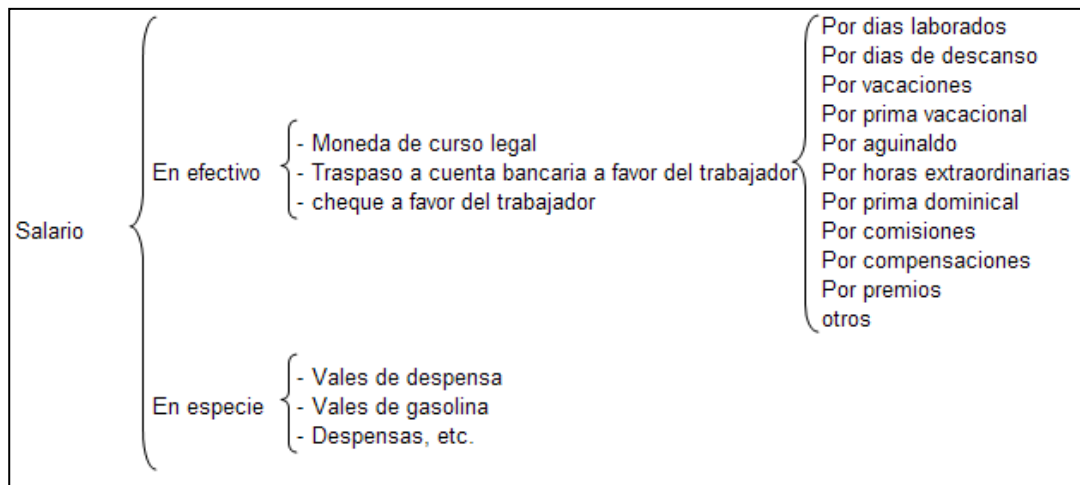
2.2.5.3 ¿Cómo se debe pagar el salario?

La LFT en su artículo 101 especifica que “el salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancía, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con lo que se pretenda sustituir la moneda”. Sin embargo en el artículo 102 aclara que “las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo”. De lo anterior se concluye que el salario puede estar formado por efectivo y prestaciones en especie.

2.2.5.4 Prestaciones derivadas de una relación laboral

EL artículo 80 de la LFT señala que los trabajadores tienen derecho a una prima vacacional, en el artículo 87 de esta misma ley se explica que además tienen derecho a un aguinaldo anual. Estas prestaciones son comunes, mas no son únicas ya que un trabajador igualmente puede recibir ingresos por primas dominicales, horas extras, pagos de días de descanso obligatorio, etc. que también se encuentran plasmadas en la LFT, así que tenemos (ver figura 3):

Figura 3. Cuadro sinóptico del salario



Fuente: Elaboración propia con información de la LFT.

2.3 Marco fiscal de los impuestos por salarios en México

Todas las personas físicas residentes en México, respecto a todos sus ingresos que perciban, ya sea en efectivo o en bienes, deben de contribuir al gasto público. Cabe señalar que al hablar de ingresos de personas físicas también incluyen los que se deriven de una relación laboral.

2.3.1 Código Fiscal de la Federación (CFF)

En México se tributa conforme al artículo 1 del CFF QUE establece que “las personas físicas y las personas morales están obligadas a contribuir a los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas.” ¿Pero quien es residente en México? Si se es residente en México debe tributar en México, independientemente de su ciudadanía o situación migratoria.

Por residencia fiscal para las personas físicas, el Código Fiscal de la Federación indica:

*“Artículo 9. Se consideran residentes en territorio nacional:
I) A las siguientes personas físicas:*

- a) *Las que hayan establecido su casa habitación en México (extranjeros o con doble nacionalidad).*
- b) *La de nacionalidad mexicana.*

Todas las personas físicas sin importar la nacionalidad y que obtengan ingresos en México, están obligadas a pagar impuesto en México.

2.3.1.1 Obligación de contribuir

La Constitución Política de los Estados Unidos señala que es obligación de todo mexicano el contribuir al gasto público de una manera proporcional y equitativa. Nuestra carta magna no precisa que las leyes disponen la manera proporcional y equitativa de contribuir, pero aclara el CFF:

En su artículo 1 establece que *“las personas físicas y las personas morales están obligadas a contribuir a los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas.”*

Como podemos observar, este artículo señala que las leyes fiscales son las aplicables en materia de contribuciones dicho de otra manera son las que establecen los impuestos que hay que pagar al estado para que así pueda cumplir con su función pública.

2.3.1.2 Contribuciones

Pero que se entiende por contribuciones, García López Guerrero (2001:4) las define de la siguiente manera: “Las contribuciones son los ingresos que percibe el estado, reconocidas en ley mediante aportaciones en dinero que son exigibles a los particulares y que sirven para que el gobierno del país pueda cumplir con su función pública”.

Efectivamente una de las actividades financieras que realiza el estado como medio para desarrollar su función pública es la recaudación de contribuciones, que vienen siendo las fuentes de recursos económicos que necesita el gobierno para satisfacer las necesidades de la sociedad, como lo es la impartición de justicia, seguridad pública, la educación, el desarrollo económico, entre otras.

Como se comentó en un principio, es importante señalar que el concepto de contribuciones, en su manejo cotidiano también se le conoce como impuestos o tributos, sin embargo estos conceptos reflejan una idea del dinero que se recauda de los contribuyentes para sufragar los gastos públicos que realiza el estado.

Es importante señalar que las leyes mexicanas no establecen una definición de lo que son las contribuciones, cotidianamente también se le consideran impuestos o tributos.

Cuando se pretende estudiar algún impuesto, como es el caso de este trabajo de investigación, el cual se enfocará al nuevo impuesto del IETU, es necesario recordar que los mexicanos son sujetos de derechos y obligaciones, entre estas últimas se encuentra la de contribuir para los gastos de la federación, los estados y municipios y el Distrito Federal de acuerdo con el artículo 31 fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La obligación de contribuir es la obligación que se establece entre dos personas una llamada deudor que es el contribuyente y el otro acreedor que es el estado en la que el deudor queda sujeto a dar una prestación de carácter patrimonial que es la contribución al estado.

La obligación de contribuir al gasto público según nuestra legislación es de manera proporcional y equitativa, es decir que el contribuyente, debe de aportar de manera justa y de acuerdo a su capacidad contributiva los impuestos al estado y que a su vez estas contribuciones tengan igualdad y justicia con los contribuyentes que se encuentren en una misma situación contributiva con el estado.

2.3.1.3 Clasificación de las contribuciones

El artículo 2 del CFF establece que “las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos.

Las que se define de la siguiente manera:

I. Impuestos son las contribuciones establecidas en ley que deben de pagar las personas físicas y morales que se encuentre en situación jurídica o de hecho prevista por la misma y que sean distintas a las señaladas en las fracciones II, III y IV de este artículo.

El CFF no establece una definición clara de lo que es el impuesto, sino se refiere más bien al impuesto como una de las contribuciones que se tienen que pagar y que sean distintas a las aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derecho.

García López (2001) en su libro “Derecho de los Contribuyentes” define los impuestos como los ingresos que percibe el estado derivado de una prestación obligatoria a cargo de los contribuyentes para sufragar el gasto público.

2.3.2 Ley del Impuesto Sobre la Renta (ISR)

La estructura de la Ley de ISR se divide en siete títulos, la parte que será tratada para efectos de esta investigación son los ingresos por sueldos y salarios correspondientes al Título IV de las Personas Físicas, Capítulo I de los Ingresos por Salarios y en General por la Prestación de un Servicio Personal Subordinado.

En esta ley se emplean varios conceptos para referirse al pago de la prestación de servicios personales subordinados; salario, sueldo, ingresos y asimilable a salario. Reyes Ponce (2004:15).

Como se mencionó anteriormente el salario significa pago con sal y jurídicamente también es usado por la CPEUM en su artículo 123 A, por la LFT, por la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y por la Ley del Seguro Social (LSS).

EL término sueldo, anteriormente se comentó que significa moneda de oro y es usado jurídicamente e indistintamente por sueldos y salarios por las legislaciones anteriormente mencionadas.

La Ley de ISR en su artículo 110 hace referencia al concepto de ingreso, aunque no lo define a pesar de constituir su objeto, pero da entender que se trata de aquello que reciba el trabajador en dinero o en especie por conceptos de salarios o cualquier otra cantidad como consecuencia de la prestación de un servicio personal subordinado.

Asimilables a salarios: Este concepto lo utiliza la ley de ISR en sentido de un ingresos que perciben las personas físicas sin ser salario, es decir lo que asimila es una serie de ingresos que esta ley le da un tratamiento sin ser salario (honorarios), por lo que el que recibe el ingreso no es un trabajador y el que lo paga no es un patrón.

2.3.2.1 Ingresos de las personas físicas

Para efectos de la Ley de ISR, son sujeto del capítulo de salarios, las personas físicas residentes en México respecto a todos sus ingresos cualquiera que sea su ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan.

Pero, ¿a que se les consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado?, Barron Morales (2005:91) comenta lo siguiente:

En el primer párrafo del artículo 110 de la Ley de ISR, establece que se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que

se 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 una relación laboral.

Cabe señalar que en la LISR se emplean varios conceptos para referirse al pago de la prestación de servicios personal subordinado: salario, sueldo, ingreso y asimilable a salario.

De acuerdo con el artículo 106 de la Ley de ISR, seis casos en los que una persona físicas residentes en México puede obtener ingresos en: efectivo, en bienes, devengados, en crédito, en servicio, de cualquier otro tipo.

Sin embargo no por todos los ingresos que perciba tendrá que pagar impuestos, sino únicamente por aquellos que la ley grava, ya que dentro de estos ingresos se encuentran partidas como los ingresos no gravables, ingresos exentos e ingresos no objeto.

El pago del Impuesto Sobre la Renta de las personas físicas resulta ser muy complejo, debido principalmente a las diversas disposiciones aplicables para determinar la base gravable para cada uno de los diferentes conceptos de ingresos que puede obtener en un ejercicio el contribuyente.

Los patrones que hoy en día tienen pagos por servicios personales subordinados son afectados con pagar mas impuestos a partir del 2008, ya que las erogaciones que realizan su personal (personas físicas), no son deducibles para IETU, únicamente se pueden acreditar una parte de estas erogaciones que forman parte de la base del pago del ISR, es decir se pueden acreditar todas aquellas erogaciones que son gravadas para efectos de ISR excluyendo a las erogaciones exentas, por los que a muchos patrones estas erogaciones exentas representan un porcentaje considerable en sus gastos de operación lo que con lleva a que pueden llegar a desaparecer algunas prestaciones como lo es el vale de despensa y afectar con esto drásticamente a los trabajadores por el simple hecho de no pagar mas, es decir se paga la prestación o se paga mas impuestos.

2.3.2.2 Ingresos gravados por la Ley de ISR

Cabe señalar que el artículo 106 de la Ley de ISR, establece en cada uno de los capítulos del Título IV mostrados anteriormente, que en forma enunciativa las personas físicas podrán obtener, entre otros, los siguientes ingresos: Por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, por actividades empresariales y profesionales, por arrendamiento y en general por otorgar el uso o goce temporal de inmuebles, por enajenación de bienes, por adquisición de bienes, por intereses, por obtención de premios, por dividendos y en general por las ganancias distribuidas por personas morales, de los demás ingresos que obtengan las personas físicas.

Igualmente dentro de estos ingresos mencionados se encuentran partidas que no se consideran ingresos, como lo es, los ingresos no gravables, ingresos exentos e ingresos no acumulables.

2.3.2.3 Ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado.

El artículo 110 de la Ley de ISR 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....”

Este artículo hace referencia a los ingresos por: salarios, de mas prestaciones que se deriven de una relación laboral, PTU y prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación laboral.

Según el artículo 137 del Reglamento de la Ley de ISR, también se considera ingreso las becas, ayuda para renta de casas, ayuda para transporte y otros.

En las demás prestaciones que se deriven de una relación laboral podemos citar el aguinaldo, la prima vacacional, la prima dominical, el tiempo extraordinario, entre otros y en el inciso 4 la prima de antigüedad e indemnizaciones.

Otro concepto importante que considera como ingresos en los términos de artículo 110 de las fracciones I al VII son los asimilables a salario, los cuales son los siguientes: Remuneraciones a trabajadores del gobierno; rendimientos y anticipos de cooperativas de producción y anticipo de sociedades y asociaciones civiles; honorarios percibidos por consejeros y comisarios; honorarios por servicios prestados preponderantemente a un prestatario; honorarios que se asimilan opcionalmente a salarios; actividades empresariales que se asimilan opcionalmente a salarios; ingresos por ejercer la opción para adquirir acciones.

2.3.2.4 Clasificación de los ingresos por salarios

Tabla 3. Clasificación de los ingresos de acuerdo a la Ley de ISR.

I N G R E S O S	Gravados	Acumulables	ART. 110
			ART. 111
		No Acumulables	Aportación patronal y gubernamental al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez y sus rendimientos (art. 109)
			Aportación patronal y gubernamental al SAR y sus rendimientos.
			Aportaciones al INFONAVIT y al Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del SAR.
	Exentos	Artículo 109 LISR	Fracciones: I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XVIII, XXII.
	No Objetos por la LISR (artículo 110)	Servicios de comedor.	
		Comida proporciona a los trabajadores.	
		Uso de útiles y herramientas de trabajo.	

Fuente: Elaboración propia con información de la Ley de ISR.

En materia fiscal se distinguen tres tipos de ingresos derivados de la prestación de un servicio personal subordinado o como consecuencia de una relación de trabajo: los gravados, los exentos y los no objeto.

Ingresos exentos: Son aquellos que causa impuesto sobre la renta, pero no paga el impuesto, entre estos los mas importantes son los comprendidos entre las fracciones I al VIII del artículo 109 de la Ley de ISR, que son las prestaciones exentas derivadas de una relación de trabajo.

Algunos de estos ingresos pueden ser las horas extras y trabajo en días de descanso de trabajadores de salario mínimo, la previsión social como lo es el vale de despensa y el fondo de ahorro, el aguinaldo, prima vacacionar y prima dominical, entre otros.

Ingresos no objeto: Son aquellos que no están previstos en la ley para ser gravados, pero incrementan el patrimonio del trabajador, inclusive evitándole una erogación, al ser proporcionados por el patrón pero se declaran.

Por ejemplo los instrumentos de trabajo. Barron Morales (2005:92), señala que:

El último párrafo del artículo 110 de la Ley de ISR establece que no se consideran ingresos en bienes, los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón le proporcione para el desempeño de las actividades propias de estos siempre que, en este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

Adicionalmente suelen considerarse como ingresos no objeto los préstamos a trabajadores, pólizas de seguro de vida o gastos médicos a favor de los trabajadores.

Ingresos gravados: son aquellos que si pagan impuestos, es decir, los que se perciban en dinero o en especie por la prestación de un servicio personal

subordinado o como consecuencia de una relación de trabajo: Salarios, tiempo extra, prima dominical, prima vacacional, aguinaldo, premio por puntualidad, premio por asistencia, comisiones, participación de trabajadores en las utilidades, prestaciones derivadas de la terminación o rescisión de la relación laboral, como prima de antigüedad o indemnización.

2.3.2.5 Previsión social

En los ingresos exentos del artículo 109 de la Ley de ISR se hizo mención de los ingresos de provisión social. Para comprender mejor este concepto lo describiremos como sigue:

En el artículo 8 de la Ley de ISR, último párrafo, establece que “Para los efectos de esta Ley, se considera provisión social, las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permita el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.”

Del contenido de esta definición fiscal se desprende lo que conocemos como prestaciones de provisión social ya que estas son un adicional al salario.

Como consecuencia de las prestaciones de provisión social el trabajador obtiene el beneficio o ingresos no acumulables los cuales pueden ser exentos total o parcialmente del impuesto sobre la renta.

Se consideran exentas los reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, primas de seguro de gastos médicos y seguro de vida, y el fondo de ahorro, siempre que cumpla con los requisitos de ley.

Se consideran parcialmente los subsidios por incapacidad, becas adicionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, vales de despensa, cuotas obreras pagadas por el patrón.

En el último párrafo del artículo 109, hace mención que la suma de los ingresos por salario y prestaciones de previsión social no debe de exceder de siete veces el salario mínimo general del área geográfica correspondiente a un año, En caso contrario la suma de las prestaciones exentas será un mes de salario mínimo general respectivo.

2.3.2.6 Deducibilidad de los salarios:

Para efectos de la Ley de ISR los salarios se deducen con los siguientes requisitos: Que se hayan pagado en el ejercicio; que tratándose de aquellos que integran el costo se incorporen al mismo y se deducen hasta la enajenación de los bienes o la acumulación del ingreso; es requisito la entrega del subsidio al empleo, el pago de las aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social, la retención del Impuesto Sobre la Renta sobre los pagos efectuados y diversos requisitos de carácter formal.

2.4 Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única (IETU)

2.4.1 Aspectos relevantes

La obligación al pago del IETU son las personas físicas y morales residentes en territorio nacional o en el extranjero, con establecimiento permanente en México y que lleven a cabo cualquiera de las siguientes actividades: Enajenación de bienes, prestación de servicios independientes y otorgamiento del uso y goce temporal de bienes.

El IETU del periodo se calcula aplicando la tasa de 17.5% a una utilidad determinada con base a flujos de efectivo, la cual resulta de disminuir de la totalidad de los ingresos percibidos por las actividades a las que aplica, las deducciones autorizadas. Del resultado anterior se disminuyen los llamados créditos del IETU, según lo establece la legislación vigente.

El IETU es un impuesto que coexiste con el Impuesto Sobre la Renta, por lo tanto, se estará a lo siguiente: Si el IETU es un importe mayor que el ISR del mismo periodo, la entidad pagara el IETU. Para estos efectos, la entidad reducirá el IETU del periodo el ISR pagado en el mismo periodo; si el IETU es menor que el ISR del mismo periodo, la entidad no pagara el IETU en el periodo; si la base del IETU es negativa, en virtud de que las deducciones excedan a los ingresos gravables, no existirá el IETU causado. Adicionalmente, el importe de dicha base multiplicado por la tasa del IETU, resulta en un crédito del IETU que se denomina crédito de perdidas por amortizar del IETU, el cual puede acreditarse contra el ISR del mismo periodo o, en su caso contra el IETU de periodos posteriores.

Para efectos fiscales se consideran residentes en territorio nacional: las personas físicas que tengan su casa habitación en México, además tengan aquí su centro de interés vital, por ejemplo que mas del 50% de sus ingresos totales tengan a México como fuente de riqueza. Salvo prueba en contrario se presume que las personas físicas de nacionalidad mexicana, son residentes en territorio nacional.

2.4.1.1 Antecedentes

El 14 de septiembre de 2007, el Congreso de la Unión aprobó la Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única, la cual fue publicada el 01 de octubre del mismo año en el Diario Oficial de la Federación. Esta nueva ley entra en vigor el 01 de enero de 2008 y aboga la Ley del Impuesto al Activo. Una de las razones fundamentales de la creación de este impuesto fue por la baja recaudación, así

como también, por la disminución de los ingresos petroleros, sin embargo, López Lozano (2008:38) ha señalado “otras razones para llevar a cabo la reforma: deficiente diseño legislativo de impuestos, elevado nivel de evasión y elusión fiscal, la existencia de amplios sectores de la actividad económica en condiciones de informalidad, excesivo formalismo jurídico y insuficiencia en las administraciones tributarias”

Asociado al anterior, cabe mencionar que en el análisis de la minuta del dictamen de la Mesa Directiva del Senado de la Republica de la LV Legislatura aprobó y turno a las Comisiones de Hacienda y Crédito Público y de Estudios Legislativos se menciona lo siguiente:

Las que dictaminan coinciden con lo expresado en la minuta, en el sentido de establecer el Impuesto Empresarial a Tasa Única como un gravamen directo y que grave a nivel de la empresa, con una tasa uniforme, el flujo remanente de la empresa que es utilizado para retribuir los factores de la producción, deduciendo las erogaciones para la formación bruta de capital, la cual comprende maquinaria, equipo, terrenos y construcciones, además de los inventarios (López Lozano, 2008).

2.4.1.2 Tipos de impuestos

Existen entre otras cosas, dos clasificaciones de los impuestos: Impuestos Directos e Impuestos Indirectos, el IETU es considerado dentro de la clasificación de los impuestos directos que tiene como característica principal gravar el patrimonio de la empresa, es decir sus utilidades, como por ejemplo el Impuesto Sobre la Renta que aplica una tasa a las utilidades generadas por la empresa en el ejercicio y por otro lado, están los impuestos indirectos que afectan a personas distintas del contribuyente como por ejemplo el Impuesto al Valor Agregado que lo paga quien adquiere un producto, servicio, importa, usa o goce un bien.

2.4.2 Generalidades del IETU en sueldos y salarios.

En un análisis de ley de IETU en su artículo 5° en el cual establece las deducciones que se pueden realizar, pero lo importante de este artículo es que no

contempla como deducción a los salarios. Esta situación perjudica a las empresas porque uno de los gastos más fuertes que se tienen son los pagos por sueldos y salarios los cuales ya no se tomaran en cuenta como deducciones autorizadas por lo que impacta de una forma negativa, haciendo más grande la base del impuesto que se debe de pagar.

2.4.2.1 Elementos del impuesto

En términos generales esta contribución se determina sobre la base de flujo de efectivo, al considerar como ingresos objeto del IETU, aquellos que se cobren y como deducciones autorizadas, aquellos que se eroguen o se paguen.

La ley que regula este gravamen, se integra de 19 numerales y de 21 artículos de carácter transitorio, no obstante, si se trata de analizar el sentido y el alcance de alguno de ellos, se deberán aplicar de forma supletoria diversas disposiciones de la Ley del Impuesto al Valor Agregado o de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. En las normas que regulan el objeto del IETU, se encuentran algunos de los temas en los que converge esa aplicación supletoria, así como el momento en que se causa el pago de este impuesto.

González Cantú (2008:57), señala en su obra que los elementos de este impuesto son “sujetos, objeto, base y tasa”.

Los sujetos de la Ley del IETU es decir, quienes deberán de pagar dicho impuesto son: las personas físicas y morales residentes en territorio nacional y los residentes en el extranjero con establecimiento permanente en el país.

Las actividades o el objeto que estarán sujetas al pago de dicho impuesto y que desempeñan los sujetos mencionados en el punto anterior son:

Enajenación de bienes como por ejemplo mercancías, activos fijos, terrenos, arrendamiento financiero de maquinaria, entre otros. Otra actividad es la prestación de servicios independientes, como por ejemplo los honorarios profesionales prestados por personas físicas y morales y por último el otorgamiento del uso o goce temporal de bienes, como por ejemplo el arrendamiento puro de inversiones.

La base sobre la cual se aplicara la tasa del impuesto previamente establecido, se determina de la siguiente manera; al total de ingresos cobrados se le deberán restar las deducciones autorizadas efectivamente pagadas y el resultado será la base gravable.

La tasa del impuesto es la que se autoriza en la Ley del IETU y que para el ejercicio 2008 fue de 16.5%, para el 2009 es el 17% y para el 2010 en adelante será el 17.5%, esta se aplicara a la base gravable mencionada en el punto anterior para calcular el IETU por pagar antes de acreditamientos

Ahora bien, si la base gravable para IETU es mayor a la base gravable para ISR en un 60% entonces el impuesto del IETU sería igual al de ISR y en consecuencia no habría IETU a pagar. Sin embargo si la base gravable del IETU es mayor a la base gravable para el ISR en más de un 60% entonces el IETU sería mayor al ISR y en consecuencia se tendría IETU a pagar. Por ultimo si la base gravable para IETU es menor a la base gravable para ISR en cualquier porcentaje entonces el impuesto del IETU sería menor al del ISR y en consecuencia no habría IETU a pagar.

Por último es conveniente aclarar que cuando la base del IETU es negativa ocasiona un crédito fiscal el cual se tiene la opción de aplicarlo contra el ISR del ejercicio.

González Cantú (2008), explica de forma práctica, sencilla, entendible todo lo referente al IETU, enfocando este el impacto que trae a los negocios que en verdad es de gran utilidad para la alimentación de esta investigación.

Es importante señalar que en esta ley hay sujetos que están exentos del pago del IETU por las actividades que desempeñan, como por ejemplo, las personas físicas que prestan servicios personales subordinados (sueldos y salarios), los partidos políticos, asociaciones, sindicatos de obreros, donatarias autorizadas, cajas de ahorro, los provenientes de los agapes que se encuentren exentos del pago del Impuesto Sobre la Renta.

Por otro lado hay que dejar bien claro que las deducciones autorizadas deberán ser aquellas que estrictamente se lleven a cabo para la consecución o administración de los ingresos derivado de las actividades antes mencionadas, salvo los intereses, regalías entre partes relacionadas y sueldos

2.4.2.2 Salarios y prestaciones de Seguridad social no deducibles

Los salarios, los ingresos asimilados y las prestaciones de seguridad social no son deducibles para IETU, salvo aquellos que no son ingresos para el contribuyente, de conformidad con el artículo 5, fracción I, segundo párrafo de la ley del IETU: “No serán deducibles en los términos de esta fracción las erogaciones que efectúen los contribuyentes y que a su vez para la persona que las reciba sean ingresos en los términos del artículo 110 de la Ley de ISR.”

Los ingresos a que se refiere este artículo son todos aquellos ingresos derivados de una relación laboral y a su vez los ingresos asimilables a salarios los cuales no serán deducibles para efectos de esta ley.

La Ley del IETU no considera los salarios deducibles, nada más se pueden acreditar un 16.5% en el 2008, un 17% en el 2009 y un 17.5% en el 2010 de los

salarios gravados y al no considerar los salarios exentos se tendría un menor acreditamiento, el cual sería mayor si se tomara la totalidad de los salarios tanto gravados como exentos., por lo que Galindo Cosme, (2007:261), menciona que “de acuerdo al artículo 8 penúltimo párrafo de la LIETU, se podrá acreditar una cantidad proporción directa del monto pagado por salarios y de aportaciones de seguridad social”.

2.4.2.3 Críticas del IETU en materia de sueldos y salarios.

A raíz de este tema ha habido varias publicaciones de diferentes firmas de contadores, así como organismos públicos referente al impacto que ha traído el IETU sobre las prestaciones salariales: 1. Deloitte: El IETU afectará las prestaciones de trabajadores, 2. La Asociación de Sociedades Emisoras de Vales: Afectará ingreso de trabajadores aplicar el IETU, 3. COPARMEX: Afectará el IETU a los trabajadores, 4. KMPG: Lo bueno y lo malo del IETU.

La firma Deloitte en el diario El Financiero en línea, dio a conocer el 19 de septiembre de 2007 que la reforma fiscal tendrá efectos negativos directos, principalmente sobre las empresas, al haber sido diseñada con una visión y alcance de muy corto plazo. (*Delloite*, 2007).

Además, existe el riesgo de que en el mediano plazo estos efectos negativos se trasladen a los trabajadores.

Luis Liñero, socio del área de impuestos de Deloitte, explicó que aunque en materia del Impuesto Empresarial a Tasa Única los sueldos y salarios no son deducibles, sino acreditables, por lo que hace que al final de cuentas las prestaciones oficiales y extra que otorga una empresa a su trabajador sean gravadas.

Por ello, comento que en el mediano plazo las empresas decidirán integrar al sueldo las prestaciones que otorgan, pues no querrán pagar los “platos rotos”,

con lo que el trabajador cubrirá el impuesto correspondiente, tributando así al fisco una mayor cantidad.

El diseño realizado por las autoridades para supuestamente mitigar el impacto que tendría en el empleo no servirá, pues incluso algunas de las prestaciones marcadas en la Ley Federal del Trabajo, como la prima vacacional, la dominical, el aguinaldo y el reparto de utilidades, serán gravadas.

También los vales de despensa y cajas o fondos de ahorro, por lo que las empresas pueden optar por incluir estas prestaciones en el salario.

La Asociación de Sociedades Emisoras de Vales: Afectará ingreso de trabajadores aplicar el IETU. El 03 de octubre de 2007, en el periódico La Jornada, Marco Antonio Martínez, director general de la Asociación de Sociedades Emisoras de Vales (Aseval), manifestó que la imposibilidad de deducir del Impuesto Empresarial a Tasa Única el pago con vales de despensa afectará el ingreso de los trabajadores, la calidad de vida de sus familias y sólo favorecerá a la economía informal.

El directivo empresarial estimó que la anulación de las prestaciones de previsión social contemplada en el nuevo gravamen, se reflejará en una mayor carga impositiva para los trabajadores. Pero, por lo que respecta al apoyo en despensa, una parte de los 2 mil 400 millones de pesos que se destinan al consumo por intercambio de vales en la economía formal, se canalizará a la informalidad.

El director general de Aseval precisó que más de 4 millones de trabajadores, una cuarta parte de los afiliados al Seguro Social, perciben esta prestación de previsión social, a razón de 600 pesos mensuales en promedio por empleado, lo que representa unos 2 mil 400 millones de pesos al mes en compras en cualquiera de los 31 mil establecimientos afiliados que aceptan el intercambio de vales por mercancías o servicios.

Será difícil que, una vez eliminado como deducible del pago de impuestos el apoyo de despensa con vales y se convierta en dinero, las empresas sigan dándolo a los trabajadores al absorber el costo que representa pagar más por las prestaciones contempladas en la Ley: seguro social, primas vacacionales y el propio costo de la nómina. (*Asociación de Sociedades Emisoras de Vales*, 2007).

Según COPARMEX, el IETU afectará a los trabajadores, la Confederación Patronal de la República Mexicana el 21 de septiembre de 2007, comenta para NOTIMEX que la no deducibilidad de las prestaciones de previsión social afectará a los trabajadores, pues en los hechos recibirán menos; ello, porque todos los beneficios extrasalariales se sumarán ahora a la nómina para gravarlos, afirmó Ricardo González Sada.

El presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) culpó a los legisladores de aprobar el mecanismo de deducibilidad del Impuesto Empresarial a Tasa Única (IETU) que dañará a los trabajadores.

Ahora, como se requieren más ingresos fiscales, se hizo el cambio y probablemente las empresas tendrán que ponerle un valor a esas prestaciones, vales de despensa, seguro de gastos médicos mayores, bonos, etcétera, lo que les exigirá negociar con sus trabajadores, y las afectaciones que tengan éstos dependerán de los acuerdos obrero-patronal que se establezcan. (*COPARMEX*, 2007).

De acuerdo KMPG se puede observar lo bueno y lo malo del IETU. El análisis efectuado por Víctor Manuel Cámara, socio de Impuestos de KPMG en México, también muestra las principales ventajas y desventajas del IETU. Entre las primeras se cuenta que a partir de este año las empresas podrán deducir, de manera inmediata, las inversiones en activos fijos e intangibles que utilicen para desarrollar sus actividades, siempre que su adquisición ya haya sido pagada.

Uno de los aspectos más criticados del IETU es la limitación a deducir los

pagos por sueldos y salarios, así como las prestaciones que se deriven de una relación laboral. Aun cuando el cálculo del IETU permite disminuir del impuesto un crédito por los sueldos pagados durante el año, esto no neutraliza el efecto de la no deducibilidad de los sueldos y salarios. ¿Por qué? Porque no considera los ingresos en los que los empleados no pagan ISR, como las distintas variantes de previsión social (entiéndase vales de despensa, primas por seguros de vida y de gastos médicos, fondo de ahorro, entre otros). (KPMG, 2008).

2.4.3 Acreditamiento fiscal por salarios gravados

En el artículo 8 de la Ley del impuesto Empresarial a Tasa Única, establece que no está permitido la deducción de los salarios, ingresos que se asimilen a salarios y las aportaciones de seguridad social, se permite un acreditamiento contra el IETU, el cual se calcula aplicando la tasa de un 17.5% al monto de los conceptos mencionados.

2.4.3.1 Generación del crédito fiscal

Como es sabido el IETU se aprobó en el año 2007 y entró en vigor a partir del 01 de enero de 2008. Desde que se dio a conocer como proyecto, generó gran inquietud lo referente a los pagos tanto de salarios como por concepto de contribuciones de seguridad social, dado que en la propuesta original se consideraban como una partida no deducible de la contribución empresarial de tasa única, lo que indudablemente afectaría a las empresas que realizan pagos importantes de mano de obra; de acuerdo a esa propuesta no se permitía su deducción, pero en cambio se concedía un acreditamiento del impuesto que se les hubiera retenido a los trabajadores. Finalmente en la Ley aprobada se permite el acreditamiento pero de una parte de los salarios, ya no el impuesto como se planteaba en la propuesta original.

El artículo 8 y 10 de la Ley de IETU establece un acreditamiento por sueldos y salarios y aportaciones de seguridad social conforme al texto siguiente: *“Por las erogaciones efectivamente pagadas por los contribuyentes por los conceptos a que se refiere el Capítulo I del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta, así como por las aportaciones de seguridad social a su cargo pagadas en México, los contribuyentes acreditarán la cantidad que resulte de multiplicar el monto de las aportaciones de seguridad social a su cargo pagadas en el periodo al que corresponda el pago provisional y los ingresos gravados que sirvan de base para calcular el impuesto sobre la renta de cada persona a la que se paguen ingresos por los conceptos a que se refiere el citado Capítulo I en el mismo periodo, por el factor de 0.175. El acreditamiento a que se refiere este párrafo deberá efectuarse en los términos del tercer párrafo de este artículo”.*

Dado que el acreditamiento se determina solamente por los ingresos base para el pago del impuesto, grava indirectamente todos los pagos exentos para el trabajador. Lo anterior se confirma con la regla 17.9 de Tercera Resolución de Modificaciones a la RMF07-8 que en segundo párrafo señala:

Tratándose de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado por los que no se pague el ISR en los términos del artículo 109 de la Ley de ISR, los mismos no se incluirán, hasta por el monto exento, en el calculo del crédito a que se refiere los artículos 8, penúltimo párrafo y 10, penúltimo párrafo de la Ley del IETU.

2.4.3.2 Determinación del monto acreditable en erogaciones gravadas

La Ley del IETU precisa que los salarios y conceptos asimilados que sirvan de base para determinar el monto a acreditar serán los gravados. Textualmente señala:

....los contribuyentes acreditarán la cantidad que resulte de multiplicar el monto de las aportaciones de seguridad social a su cargo pagadas en el ejercicio fiscal de que se trate y los ingresos gravados que sirvan de base para calcular el impuesto sobre la renta de cada

persona a la que paguen ingresos por los conceptos a que se refiere el citado Capítulo I en el mismo ejercicio, por el factor de 0.175...

Lo anterior significa que el acreditamiento se determina no sobre el total de salarios pagados, la base será el monto gravado para efectos del impuesto sobre la renta (Artículo 110 LISR), por lo que se deberán eliminar los ingresos exentos y los que no son objeto de gravamen. Dentro de los conceptos exentos que la ley del Impuesto Sobre la Renta concede en su artículo 109 se encuentran los siguientes:

- Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro 9 veces el SMG
- Pagos por separación 90 Veces el SMG por
cada año trabajado
- Gratificaciones anuales 30 días de SMG
- Prima Vacacional 15 días de SMG
- PTU 15 días de SMG
- Prima dominical 1 día de SMG por
cada domingo trabajado

Además de la exención por tiempo extraordinario, la correspondiente a previsión social, etcétera. En cuanto a los no objetos de gravamen el artículo 110 en su último párrafo señala que no se consideran 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 sus actividades.

De acuerdo con lo anterior, el procedimiento para calcular el acreditamiento de sueldos y salarios para IETU queda de la siguiente forma:

Total ingresos por salarios y asimilados
Menos
Salarios exentos o no objeto del gravamen
Igual
Erogaciones gravadas por salarios y asimilados
Mas
Aportaciones de seguridad social
Igual
Base del acreditamiento
Por
Tasa (0.165 en 2008, 0.17 en 2009, 0.175 en 2010)
Igual
Monto a acreditar

2.4.3.3 Aplicación del acreditamiento

En la aplicación del acreditamiento se citarán varios ejemplos en Capítulo IV en el cual se analizarán ciertos supuestos cuando el ISR es mayor que el IETU y cuando no se tiene ISR para aplicar contra IETU.

2.4.3.4 Impacto del IETU con salarios exentos pagados a trabajadores

Aunado a la esencia de esta investigación sobre el impacto del IETU con salarios exentos, se citarán y analizarán con ejemplos prácticos en el Capítulo IV, algunas alternativas que se dan cuando el monto total de erogaciones gravadas son mayor al monto total de las erogaciones exentas y cuando el monto total de erogaciones gravadas es menor al monto total de las erogaciones exentas.

2.4.4 Impacto financiero y fiscal para el patrón y el trabajador

De acuerdo a la Ley del IETU, se analizará el impacto financiero y fiscal que trajo para los patrones así como para los trabajadores este nuevo impuesto.

Impacto para el patrón

De acuerdo con el Art. 5º fracciones I y II de la Ley de IETU, los contribuyentes del impuesto no podrán deducir para efectos del mismo las erogaciones que efectúen por sueldos y salarios y conceptos asimilados, así como por las Aportaciones de Seguridad Social que les corresponda enterar.

Aún cuando los sueldos y salarios y las aportaciones de Seguridad Social no son deducibles para el IETU, los contribuyentes tienen derecho a un crédito fiscal contra ese gravamen; sin embargo, en el caso de los sueldos y salarios, el crédito aplica sólo a las erogaciones gravadas por el ISR; en consecuencia, por las prestaciones exentas de este último impuesto que se otorguen a los trabajadores, no corresponde crédito fiscal contra el IETU.

Adicional a esto, considerando que antes del acreditamiento por Sueldos y Salarios se cuenta con otros créditos fiscales que al aplicarlos no sería necesario utilizar este acreditamiento como es la deducción adicional por inversiones nuevas del transitorio que la autoridad considero para evitar que se frene la inversión en los últimos meses de 2007, mismo que podrá aplicarse de 2008 a 2010 en una tercera parte de las erogaciones efectuadas efectivamente realizadas del 1 de Septiembre al 31 de Diciembre de 2007; lo cual permite a los contribuyentes considerar la aplicación de este crédito antes de utilizar el acreditamiento de Sueldo y Salarios y Aportaciones de Seguridad Social como se muestra a continuación:

Si no se utilizan el crédito por salarios, Recordemos que existe un procedimiento para calcular el IETU, esto con base en la misma Ley, artículos transitorios y Decreto publicado en el DOF con fecha 5 de noviembre 2007.

El orden específico en que debe ser aplicado cada uno de los conceptos del mismo, por ejemplo: los créditos que son básicamente, que en vez de otorgar la deducción de los diferentes conceptos que lo integran, el acreditamiento del mismo y que estos persiguen diferentes objetivos, por ejemplo: que no se generen

pérdidas en el IETU, que si el crédito fiscal es mayor que el IETU a cargo, el excedente se pierde, o el derecho de aplicarlo. No puede resultar saldo a favor de IETU.

Impacto para el trabajador:

Los empleadores han considerado algunas alternativas para tener derecho a un crédito fiscal mayor por los pagos que realicen a sus trabajadores, algunas de ellas son: gravar con el ISR las prestaciones que se otorguen a los empleados y que se encuentren exentas del ISR, es decir, incluidas dentro del salario ordinario y ya no otorgar prestaciones adicionales a las que tienen derecho los trabajadores.

En el supuesto de que se optara por aplicar el primer criterio antes mencionado, se analizará el impacto que genera en materia fiscal y seguridad Social.

Asimismo, se manifiestan otros tipos de repercusiones, como son: recibe un pago por única vez, disminución de la liquidez mensual, impacto negativo en la posición de la empresa contra el mercado de competencia, se puede generar un sentimiento de pérdida, la historia se puede olvidar para gente de futuro ingreso en la empresa.

2.4.5 Alternativa costo beneficio

A raíz de la entrada en vigor del IETU, se ha dado mucho auge a las prestadoras de servicio, lo cual este tipo de empresas tienen como actividad principal contratar trabajadores para que éstos a su vez presten sus servicios a favor de terceros que son sus clientes, debiendo asumir la prestadora de servicios la relación y responsabilidad laboral en toda la extensión de la palabra, es decir, se encargan de contratar a los empleados, cubrir sus salarios y prestaciones, afiliarlos ante los Institutos Mexicano del Seguro Social y del Fondo Nacional para la Vivienda de los

Trabajadores, pagar las cuotas obrero patronales y aportaciones correspondientes, efectuarles las retenciones de impuestos y presentar las declaraciones necesarias, y cuando ya no se requieren los servicios del trabajador, dar por terminada

En otras palabras este tipo de empresas se les conoce como outsourcing. El outsourcing es indudablemente uno de los desarrollos más importantes de los últimos años en la forma de dirigir las organizaciones. Las proporciones de este movimiento, y la diversidad de funciones que comprende, han crecido inmensamente en años recientes y continúan aumentando en forma notable. No obstante, esta nueva técnica aún está rodeada de confusión y malentendidos.

Actualmente este tipo de prestadoras de servicios, son una forma de prestar servicios de personal a las empresas para que estas hagan deducibles para IETU las prestaciones salariales, es decir estas facturan los servicios de personal, por lo tanto estos servicios son totalmente deducibles para ISR como para IETU, lo que ha originado que algunas empresas den de baja a su planta laboral para que esta sea contratada por una prestadora de servicios llamadas outsourcing.

2.5 Sumario

En este capítulo se presentó una revisión del estado actual de las Pequeñas y Medianas Empresas del sector de la industria de la construcción en Baja California, así como un bosquejo sobre la normatividad de las prestaciones salariales con base en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en Ley federal de Trabajo, en el Código Fiscal de la Federación, en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en el Código Civil Federal y en la Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única.

Con motivo del análisis integral que hemos desarrollado en el presente trabajo, se puede afirmar que es indudable que México requería de una reforma

fiscal; sin embargo es claro que el propósito primordial de este impuesto es aumentar la recaudación fiscal, teniendo como argumentos para justificar este nuevo gravamen, la dependencia que se tiene de los ingresos petroleros, así como los elevados índices de evasión fiscal.

Sin importar el tamaño de la empresa o el régimen donde tribute el contribuyente, todos de alguna manera tenemos que ver ese nuevo gravamen, que si bien nació como un Impuesto Empresarial a Tasa Única, le impactará a todo mundo.

Siendo afectado de manera significativa un sector vital en la vida económica de la nación, tal es el caso de la industria de la construcción y en general las empresas que tienen personal a su cargo para el cumplimiento de sus objetivos empresariales. Ya que como es sabido, el 70% aproximadamente de los gastos de esas empresas están relacionados con la nómina y si bien la ley de IETU, permite neutralizar el efecto de la nómina gravada y de las cuotas patronales cubiertas al Instituto Mexicano del Seguro Social y del INFONAVIT, también es cierto que por las erogaciones por concepto de previsión social y por las cantidades exentas para los asalariados establecidas en el artículo 109 de Ley de ISR, finalmente se trasladará el gravamen a los patrones a través del IETU.

Por tal motivo, por cada punto porcentual de erogaciones que no se puedan deducir o acreditar para efectos de este nuevo gravamen les genera un aumento en su carga fiscal y social.

Como ya se mencionó, el IETU está basado en flujo de efectivo, permitiendo pocas deducciones y que decir del acreditamiento de sueldos y salarios que representa del total de las remuneraciones pagadas una mínima parte, otorgando la autoridad únicamente sobre la base gravable de este el 17.5% para 2010. Por lo anterior será necesario que los contribuyentes evalúen cada concepto que integra la determinación de dicho impuesto entre los cuales se

encuentra el acreditamiento por Sueldos y Salarios y Aportaciones de Seguridad Social.

En esta investigación se analizó uno de los puntos más importantes, el acreditamiento por Sueldos y Salarios y Aportaciones de Seguridad Social, ya que tanto Personas Físicas como Morales residentes en territorio nacional así como residentes en el extranjero con establecimiento permanente en el país están obligados a contribuir al gasto público mediante el pago de sus impuestos y contribuciones mismos que aumentan con la nueva disposición.

Es importante recomendar que de acuerdo a las diversas modificaciones que existe en las leyes, es necesario que estas sean analizadas, revisadas y evaluadas para poder aplicar correctamente dichas disposiciones, brindando seguridad y confianza al empresario, para que invierta su capital en nuestro país y se generen nuevas fuentes de empleo .

Por lo que es recomendable que el Contador Público tenga la responsabilidad de capacitarse día con día en las nuevas disposiciones fiscales y las reglas de carácter general aplicables a estas, brindando un servicio ético, profesional, de calidad a la comunidad.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

En el presente capítulo se presenta una descripción de los sujetos de estudio así como una descripción detallada de los materiales y los procedimientos que se utilizaron.

La presente tesis aborda el tema del impacto del Impuesto Empresarial a Tasa Única en las empresas de la industria de la construcción de Baja California, al no considerar deducibles las prestaciones salariales, el cual se estudió aplicando una metodología mixta: cualitativa y cuantitativa, ya que se aplicaron técnicas de recolección de datos como la observación directa, análisis documental, cuestionarios y encuestas. El método que se utilizó fue el descriptivo ya que por medio de la información recabada en forma documental y de campo y se pudo determinar la situación actual de las PYMES de la construcción y determinar el impacto del IETU.

3.1 Sujetos de estudio

Los sujetos de estudio de esta investigación fueron las Pequeñas y Medianas Empresas del sector de la industria de la construcción. El universo se conformó por 196 empresas constructoras ubicadas en el estado de Baja California, según datos del padrón del Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM).

Se procedió a estratificar el universo identificando las empresas de acuerdo al área o sector para dicha actividad.

Para determinar la muestra de empresas a las cuales se les aplicó el instrumento de recolección de información, se aplicó una formula de poblaciones finitas, considerando un error de 0.05 y un nivel de confianza de 95%.

$$n = \frac{Z^2 p q N}{NE^2 + Z^2 p q}$$

Donde:

n = es el tamaño de la muestra;

Z = es el nivel de confianza;

p = es la variabilidad positiva;

q = es la variabilidad negativa;

N = es el tamaño de la población;

E = es la precisión o el error.

Dando como resultado una muestra de 53 empresas de la industria de la construcción establecidas en Baja California.

3.2 Material para la investigación

El material utilizado en la presente investigación fue un instrumento de medición conformado por dos variables con doce reactivos. La variable numero uno se refiere al impacto fiscal y laboral con la cual se analizan dos categorías, la primera es sobre la no deducibilidad de las prestaciones salariales y la segunda es sobre una mayor carga adicional de impuestos, ambas categorías se integran de cuatro reactivos cada una. La segunda variable es sobre el impacto financiero, en ella se analizan dos categorías con los mismo nombres de la anterior, ambas con dos reactivos cada una. La forma de respuesta del instrumento utilizado fue de preguntas cerradas para que sea más ágil la obtención de la información y a la tabulación.

El instrumento diseñado fue con el fin de resolver el cuestionamiento que se presenta en el planteamiento del problema y sobre el cual giran los objetivos de este estudio. La aplicación del cuestionario se llevó a cabo en diez empresas como prueba piloto, arrojando con esto buenos resultados y dando origen a la validación del mismo para el buen desarrollo de esta investigación.

3.3 Procedimiento

Esta investigación inicia con el análisis estadístico de las pequeñas y medianas empresas que componen el sector de la construcción en Baja California. Estos sujetos de estudio se analizaron en el mes de octubre de 2009, mediante estadísticas obtenidas a través de datos del Sistema Empresarial Mexicano (SIEM).

El instrumento de medición se elaboró para administrar la recolección de datos del impacto del IETU dentro del ámbito fiscal, laboral y financiero derivado de la nueva carga adicional de impuestos y sobre todo de la no deducibilidad de las prestaciones salariales.

Se contó con la participación de siete encuestadores quienes utilizaron un cuestionario de 14 preguntas como instrumento de medición. Posteriormente se procedió a ubicarlo en diferentes categorías para su análisis (ver tabla 4).

Tabla 4. Cuestionario ubicado en categorías para su análisis.

Variable	Categorías	Items
Impacto fiscal y laboral del IETU	No deducibilidad de las prestaciones salariales	1. ¿Ha impactado en sus finanzas el no considerar deducibles las prestaciones salariales? 2. ¿Ha sido una causal por el cual le ha resultado impuesto a cargo el no poder deducir los sueldos y salarios?

		3. ¿Han integrado al salario para incrementar el importe del crédito fiscal las prestaciones salariales que están exentas para ISR y no son deducibles ni acreditables para IETU? 4. ¿Han hecho cambios importantes en los paquetes de beneficios y de prestaciones salariales?
	Con una mayor carga adicional de impuestos.	1. ¿Han detenido la contratación adicional de empleados? 2. ¿Hicieron una sustitución patronal a una prestadora de servicios para poder deducir la totalidad de la nómina? 3. ¿Ha gravado la previsión social, es decir no eliminarla sino transformarla en salario? 4. ¿Ha traído como consecuencia que su empresa reduzca su planta laboral?
Impacto financiero del IETU	No deducibilidad de las prestaciones salariales	1. ¿Qué efectos ha traído en sus finanzas? 2. ¿Qué ha hecho su empresa en el caso de que este impuesto este ocasionando un impacto en sus finanzas?
	Con una mayor carga adicional de impuestos.	1. ¿Ha traído como consecuencia que su empresa aumente los precios de los productos? 2. ¿Se ha reducido el margen de sus ganancias por este impuesto?

Fuente: Elaboración propia

Se encuestaron a 45 personas del área de contabilidad de las 53 empresas que forman la muestra, la información obtenida fue organizada y procesada en las diferentes categorías en una base de datos de Excel, la cual sirvió para la elaboración de las conclusiones y respuestas de esta investigación.

Los datos obtenidos en la investigación fueron estadísticas con base a gráficos, los cuales reflejan el impacto positivo o negativo que ha tenido IETU en

las Pequeñas y Medianas Empresas del sector de la industria de la construcción de Baja California en el ejercicio fiscal 2009.

Los resultados que se obtuvieron fueron analizados e interpretados, los cuales dan respuesta a las interrogantes de la investigación y alcanzan los objetivos planteados en la misma.

Finalmente se desarrollaron casos prácticos para demostrar el impacto que tiene para el patrón y para el trabajador la no deducibilidad de las prestaciones salariales.

CAPITULO IV

RESULTADOS

Para elaborar el presente capitulo se establecieron cuatro categorías de análisis correspondientes a los objetivos específicos planteados en esta investigación: identificación de las pequeñas y medianas empresas en Baja California, estudio de la normatividad de la Ley del IETU, elaboración de estadísticas y realización de análisis de los resultados.

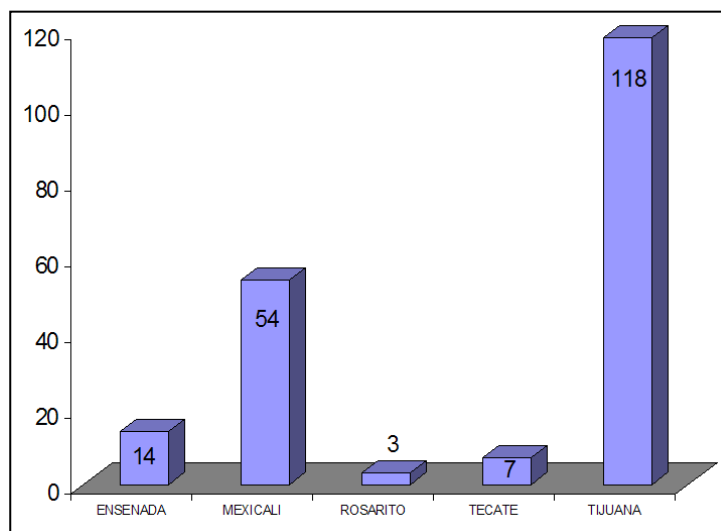
4.1 Identificación de las pequeñas y medianas empresas del sector de la industria de la construcción en Baja California.

El presente estudio se llevo a cabo a 45 pequeñas y medianas empresas que representan una población de 53 empresas del sector de la industria de la construcción en Baja California.

Es importante recalcar que las 45 empresas encuestadas para objeto de este estudio tienen operando en el mercado de tres años en adelante y que tienen en su plantilla entre 10 y 200 trabajadores.

Por último es necesario resaltar que este estudio se efectuó solo a PyMES que pertenecen al sector de la industria de la construcción, por lo que hay que tener en cuenta que los resultados pueden variar en otro tipo de sectores.

Figura 4. Localización de las PyMES del sector de la industria de la construcción en B.C.



Fuente: Elaboración propia con información del SIEM

4.2 Estudio de la normatividad de la Ley del IETU sobre los efectos que ocasiona a los contribuyentes de este sector la no deducibilidad de las prestaciones salariales.

A continuación se mostrara una serie de casos prácticos sobre el acreditamiento de sueldos y salarios, donde se mostrara los efectos negativos que ocasiona la Ley del IETU el no poder deducir los gastos por sueldos y salarios así como los gastos originados sobre las aportaciones de seguridad social.

4.2.1. Acreditamiento de sueldos y salarios cuando el ISR es mayor que el IETU

En este cuadro comparativo ISR contra IETU se observa que el ISR propio del ejercicio efectivamente pagado es superior al IETU del mismo, por lo que únicamente se acreditara hasta por el monto de la diferencia, una vez aplicados los créditos por Salarios gravados y aportaciones de Seguridad Social, tal como se muestra. De esta manera, existe un remanente del ISR que no se podrá aplicar con posterioridad, quedando dicho excedente con un ISR pagado en el ejercicio.

Tabla 5. Acreditamiento de sueldos y salarios cuando el ISR es mayor que el IETU.

Concepto		ISR	IETU
	Ingresos gravados por servicios	75,000	75,000
Menos	Sueldos y prestaciones pagadas	46,850	
	Cuotas IMSS-INFONAVIT	14,951	
	Impuesto Sobre Nominas	970	970
Igual	Base	12,229	74,030
	Por Tasa	28%	17%
Igual	Impuesto del ejercicio	3,424	12,585
Menos	Monto acreditable para IETU por sueldos gravados		6,664
	Diferencia		5,921
Menos	Monto acreditable para IETU por Aportaciones de seguridad social		2,542
	Diferencia		3,379
	ISR propio del ejercicio hasta por la diferencia		3,379
	IETU del ejercicio		0

a) Determinacion del monto acreditable por Sueldos Gravados			
Concepto	Gravado	Exento (1)	Total
Salario	30,000		\$ 30,000
Aguinaldo	5,000	1,000	\$ 6,000
Prima vacacional	2,000	1,800	\$ 3,800
PTU	400	250	\$ 650
Horas extras gravadas	1,800		\$ 1,800
Horas extras exentas		2,500	\$ 2,500
Subsidios por incapacidad		100	\$ 100
Vales de despensa		2,000	\$ 2,000
Igual: Sumas	39,200	7,650	\$ 46,850
Por: Factor ejercicio 2009	17%		
Igual: Monto acreditable para IETU por Sueldos Gravados	6,664.00		

(1) Tratandose de Salarios por los que no se pague ISR en los terminos del articulo 109 de la LISR no se incluyen en el calculo del credito (Regla 17.9 RM 31/12/07)

b) Determinacion del monto acreditable por aportaciones de seguridad social.	
Concepto	Total
Cuota patronal efectivamente pagada	14,951
Por: Factor (ejercicio 2009)	17%
Igual: Monto acreditable para IETU por aportaciones de seguridad social	2,542

4.2.2. Acreditamiento de sueldos y salarios cuando no se tiene ISR para aplicar contra IETU.

En este supuesto el contribuyente no paga ISR en el ejercicio y el IETU que paga como consecuencia es exactamente del monto derivado de las prestaciones exentas a sus trabajadores, tal como se muestra a continuación.

Tabla 6. Acreditamiento de sueldos y salarios cuando no se tiene ISR para aplicar contra IETU.

Concepto		ISR	IETU
	Ingresos gravados por servicios	56,398	56,398
Menos	Sueldos y prestaciones pagadas	42,000	
	Cuotas IMSS-INFONAVIT	13,527	
	Impuesto Sobre Nominas	869	869
Igual	Base	2	55,529
	Por Tasa	28%	17%
Igual	Impuesto del ejercicio	0	9,440
Menos	Monto acreditable para IETU por sueldos gravados		6,358
	Diferencia		3,082
Menos	Monto acreditable para IETU por Aportaciones de seguridad social		2,300
	Diferencia		782
	ISR propio del ejercicio hasta por la diferencia		-
	IETU del ejercicio		782

a) Determinacion del monto acreditable por Sueldos Gravados			
Concepto	Gravado	Exento (1)	Total
Salario	30,000		\$ 30,000
Aguinaldo	5,000	1,000	\$ 6,000
Prima vacacional	2,000	1,800	\$ 3,800
PTU	400	250	\$ 650
Horas extras gravadas			\$ -
Horas extras exentas			\$ -
Subsidios por incapacidad			\$ -
Vales de despensa		2,000	\$ 2,000
Igual: Sumas	37,400	5,050	\$ 42,450
Por: Factor ejercicio 2009	17%		
Igual: Monto acreditable para IETU por Sueldos Gravados	6,358.00		

(1) Tratandose de Salarios por los que no se pague ISR en los terminos del articulo 109 de la LISR no se incluyen en el calculo del credito (Regla 17.9 RM 31/12/07)

Tabla 6. (CONTINUACIÓN)

b) Determinación del monto acreditable por aportaciones de seguridad social.		
	Concepto	Total
	Cuota patronal efectivamente pagada	13,527
Por:	Factor (ejercicio 2009)	17%
Igual:	Monto acreditable para IETU por aportaciones de seguridad social	2,300

Un punto adicional es que se podrá aplicar el acreditamiento siempre que:

- 1) Los contribuyentes cumplan con la obligación de enterar las retenciones a que se refiere el artículo 113 de la Ley de ISR y
- 2) tratándose de trabajadores que tengan derecho al subsidio para el empleo, efectivamente se entreguen las cantidades que por dicho subsidio corresponda a sus trabajadores.

4.2.3. Impacto del IETU con salarios exentos pagados a trabajadores cuando el monto total de erogaciones gravadas son mayor al monto total de las erogaciones exentas (ver tabla 7).

Tabla 7.

	Concepto	ISR	IETU
	Ingresos gravados por servicios	300,000	300,000
Menos	Sueldos y prestaciones pagadas	40,000	
	Cuotas IMSS-INFONAVIT	12,815	
	Impuesto Sobre Nominas	828	828
Igual	Base	246,357	299,172
Por	Tasa	28%	17%
Igual	Impuesto del ejercicio	68,980	50,859
Menos	Monto acreditable para IETU por sueldos gravados		5,797
	Diferencia		45,062
Menos	Monto acreditable para IETU por Aportaciones de seguridad social		2,179
	Diferencia		42,884
	ISR propio del ejercicio hasta por la diferencia		42,884
	IETU del ejercicio		0

Tabla 7. (CONTINUACIÓN).

a) Determinacion del monto acreditable por Sueldos Gravados			
Concepto	Gravado	Exento (1)	Total
Salario	30,000		\$ 30,000
Aguinaldo	2,500	500	\$ 3,000
Prima vacacional	100	200	\$ 300
PTU	1,000	700	\$ 1,700
Horas extras gravadas	500		\$ 500
Horas extras exentas		2,500	\$ 2,500
Subsidios por incapacidad			\$ -
Vales de despensa		2,000	\$ 2,000
Igual: Sumas	34,100	5,900	\$ 40,000
Por: Factor ejercicio 2009	17%		
Igual: Monto acreditable para IETU por Sueldos Gravados	5,797.00		
(1) Tratandose de Salarios por los que no se pague ISR en los terminos del articulo 109 de la LISR no se incluyen en el calculo del credito (Regla 17.9 RM 31/12/07)			
b) Determinacion del monto acreditable por aportaciones de seguridad social.			
Concepto	Total		
Cuota patronal efectivamente pagada	12,815		
Por: Factor (ejercicio 2009)	17%		
Igual: Monto acreditable para IETU por aportaciones de seguridad social	2,179		

4.2.4. Impacto del IETU con salarios exentos pagados a trabajadores cuando el monto total de erogaciones gravadas es menor al monto total de las erogaciones exentas (ver tabla 8).

Tabla 8.

Concepto		ISR	IETU
	Ingresos gravados por servicios	300,000	300,000
Menos	Sueldos y prestaciones pagadas	80,700	
	Cuotas IMSS-INFONAVIT	65,000	
	Impuesto Sobre Nomina	1,670	1,670
Igual	Base	152,630	298,330
Por	Tasa	28%	17%
Igual	Impuesto del ejercicio	42,736	50,716
Menos	Monto acreditable para IETU por sueldos gravados		5,100
	Diferencia		45,616
Menos	Monto acreditable para IETU por Aportaciones de seguridad social		3,934
	Diferencia		41,682
	ISR propio del ejercicio hasta por la diferencia		41,682
	IETU del ejercicio		0

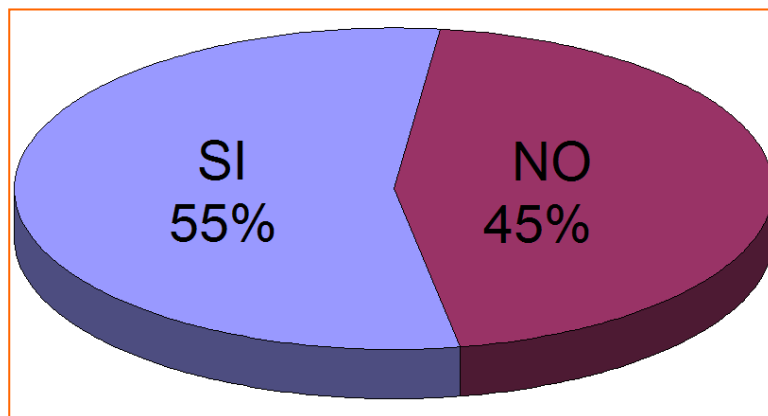
Tabla 8. (CONTINUACIÓN).

a) Determinacion del monto acreditable por Sueldos Gravados			
Concepto	Gravado	Exento (1)	Total
Salario	30,000		\$ 30,000
Aguinaldo		4,000	\$ 4,000
Prima vacacional		200	\$ 200
PTU		3,500	\$ 3,500
Horas extras gravadas			\$ -
Horas extras exentas		5,000	\$ 5,000
Subsidios por incapacidad		30,000	\$ 30,000
Vales de despensa		8,000	\$ 8,000
Igual: Sumas	30,000	50,700	\$ 80,700
Por: Factor ejercicio 2009	17%		
Igual: Monto acreditable para IETU por Sueldos Gravados	5,100.00		
(1) Tratandose de Salarios por los que no se pague ISR en los terminos del articulo 109 de la LISR no se incluyen en el calculo del credito (Regla 17.9 RM 31/12/07)			
b) Determinacion del monto acreditable por aportaciones de seguridad social.			
Concepto	Total		
Cuota patronal efectivamente pagada	23,139		
Por: Factor (ejercicio 2009)	17%		
Igual: Monto acreditable para IETU por aportaciones de seguridad social	3,934		

4.3 Elaboración de estadísticas y análisis sobre los resultados de las encuestas en las pequeñas y medianas empresas de Baja California sobre el impacto que a causado el IETU.

A continuación se presenta el análisis y resultados obtenidos de la encuesta aplicada a 45 empresas del sector de la industria de la construcción en Baja California donde se conocerá si realmente les ha impactado el IETU al no poder deducir las prestaciones salariales.

Figura 5. Resultado de encuesta para ver si Impactó el IETU en las finanzas al no considerar deducibles las prestaciones salariales.

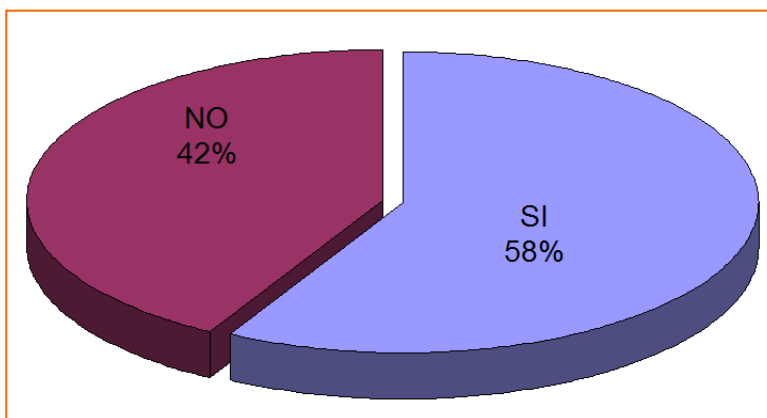


Fuente: Elaboración propia con base a la información obtenida de las encuestas y cuestionarios.

En base a los resultados obtenidos de este cuestionamiento de las 45 empresas encuestadas a solo 25 (55%) si les esta afectando en sus finanzas, mientras que a 20 (45%) empresas en lo que va del año no han tenido efecto alguno.

Es evidente que con la implementación de este nuevo impuesto, las empresas afectadas han tenido que pagar mayores impuestos, a muchas de ellas se les dificulta el pago de la nómina y ahora en no poder deducir completamente esos gastos y pagar impuesto por ello es un impacto que repercute preocupantemente en la situación financiera de su negocio.

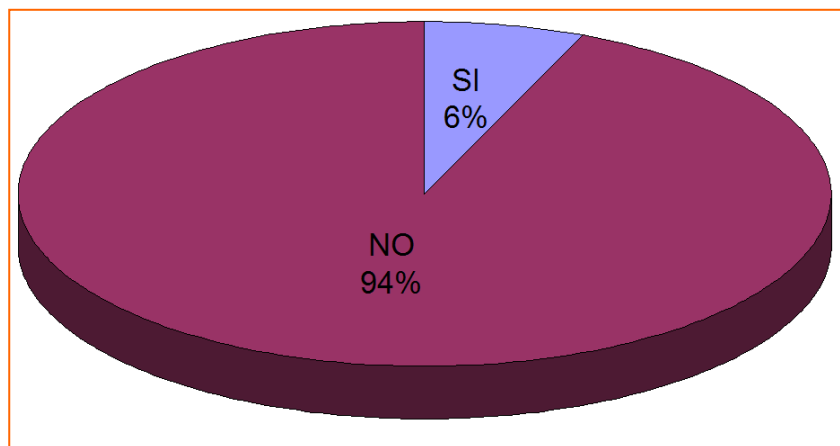
Figura 6. Demostración si el IETU ha sido una causal por el cual ha resultado impuesto a cargo a las empresas el no poder deducir los sueldos y salarios.



Fuente: Elaboración propia con base a la información obtenida de las encuestas y cuestionarios.

El resultado de esta pregunta muestra que de las 45 empresas encuestadas, el 58% (26) de ellas han pagado el IETU a causa de no poder deducir los sueldos y salarios, mientras que 19 de ellas aun no les ha afectado. Las empresas que han pagado el IETU a raíz de no poder deducir las prestaciones salariales es debido a que sus gastos de operación son los de mayor volumen ocasionado que el acreditamiento por salarios que se genere sea menor a las deducciones del periodo; mientras que el 42% (19) de las empresas restantes sus gastos en prestaciones salariales no tienen un carácter representativo debido a que tienen contratados a prestadores de servicios llamados contratistas.

Figura 7. Verificación si las empresas han integrado al salario para incrementar el importe del crédito fiscal de las prestaciones salariales que están exentas para ISR y no son deducibles ni acreditables para IETU.

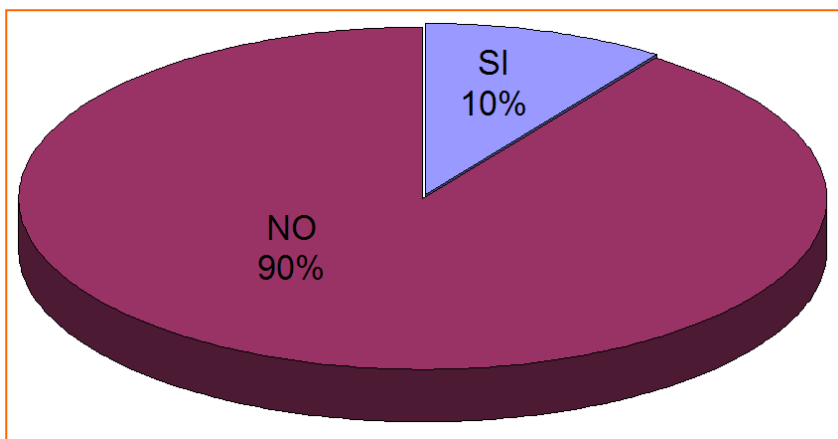


Fuente: Elaboración propia con base a la información obtenida de las encuestas y cuestionarios.

Como se puede observar en la gráfica, sin embargo se muestra claramente definido que el 94% (42) de las empresas respondió que no consideran integrar las prestaciones salariales a su salario ya que la mayoría esta conciente de que el crédito que obtendría la empresa ante el IETU sería insuficiente para compensar los costos adicionales.

La integración de las prestaciones exentas al salario no es el camino a seguir, habrá que ser muy cautelosos si se decide integrarlas ya que se terminaría pagando mas impuestos tanto de retenciones por salarios, cuotas al IMSS e Infonavit, así como al estado, que este mismo impuesto.

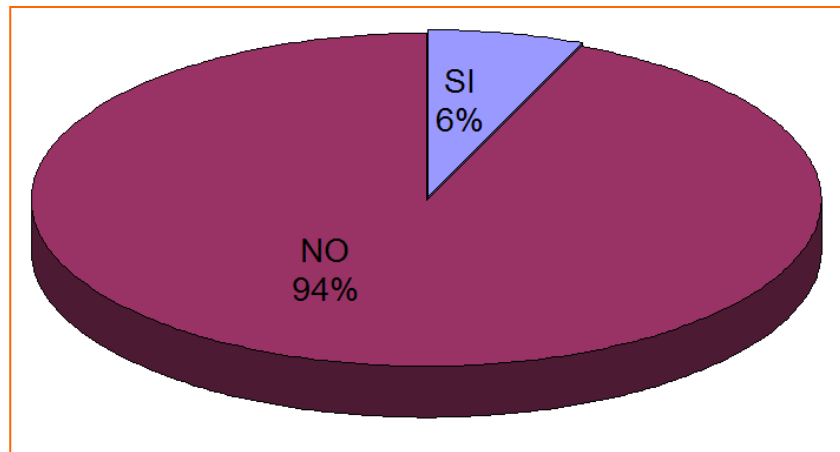
Figura 8. Verificación si las empresas han hecho cambios importantes en los paquetes de beneficios y de prestaciones salariales al no poder deducir los sueldos y salarios.



Fuente: Elaboración propia con base a la información obtenida de las encuestas y cuestionarios.

El 90%(40) de las 45 empresas encuestadas no han hecho cambios en los paquetes de beneficios y prestaciones salariales, en lo que respecta el 10%(5) si han hecho cambios. La mayoría de las empresas no han cambiado sus prestaciones de la nomina, ni algunos beneficios que representan un ahorro para el empleado como lo son los vales de despensa, el fondo de ahorro, primas de seguro de vida, entre otras, estas aun permanecen igual, en la mayoría de las empresas hay conciencia de que el otorgar este tipo de prestaciones están exentas para ISR, por lo que esta afectando en la no deducibilidad para IETU, sin embargo la prioridad es no afectar al trabajador, ya que la mayoría ha decidido esperar por lo menos dos años para ver realmente el verdadero impacto y poder así tomar las decisiones correctas y oportunas.

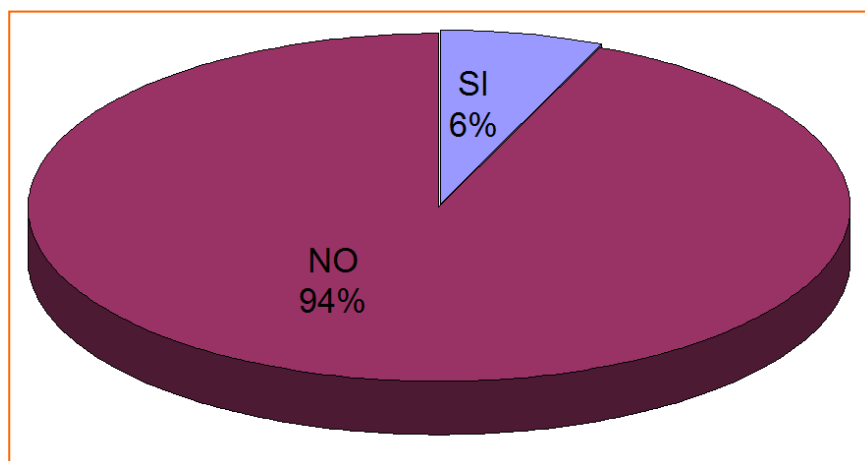
Figura 9. Verificación si las empresas han detenido la contratación adicional de empleados, derivado por la carga adicional de impuestos.



Fuente: Elaboración propia con base a la información obtenida de las encuestas y cuestionarios.

El 94% (42) de las empresas encuestadas no detuvo la contratación de empleados, mientras que el 6% restante respondió que con la nueva carga adicional de impuestos en realidad si les está afectando en los flujos de efectivo por lo que decidió detener la contratación de empleados, claro aunado esto a la crisis financiera que actualmente está atravesando el mundo y sobre todo en este sector.

Figura 10. Verificación si las empresas hicieron una sustitución patronal a una prestadora de servicios para poder deducir la totalidad de la nomina.

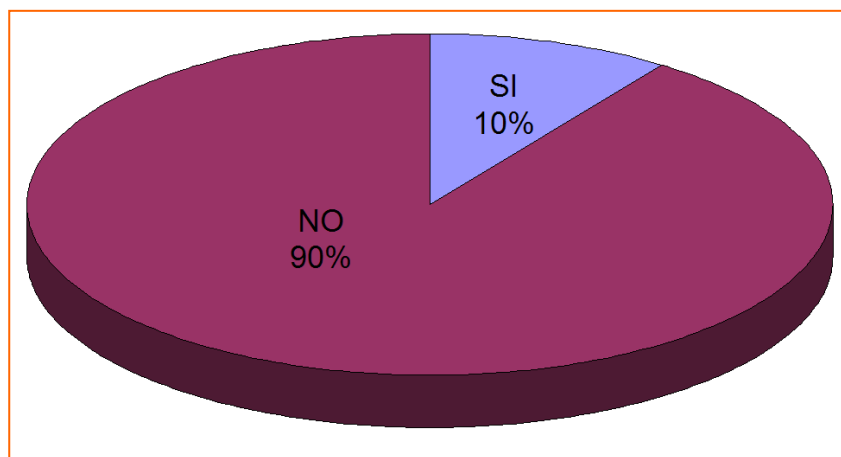


Fuente: Elaboración propia con base a la información obtenida de las encuestas y cuestionarios.

Este gráfico nos muestra que aun con la carga adicional de impuestos, para querer deducir la nomina, de las 45 empresas encuestadas el 94%(42) respondió que el IETU no ha originado que se haga o se sustituya la nómina por una prestadora de servicios “*outsourcing*”¹, mientras que el 6%(3) ya lo hizo. Podemos comentar que a pesar de que muchas empresas utilizan a las prestadoras de servicios con la finalidad de disminuir su carga fiscal frente al SAT, IMSS e INFONAVIT, también muchas de estas no lo hacen como es el caso de los resultados de esta encuesta (94%), la mayoría opino que el principal motivo es que actualmente las prestadoras de servicio están destinadas a ser fiscalizadas por el SAT derivados del mal uso de la figura fiscal que se le ha dado últimamente ya que el “*outsourcing*” es considerado como sinónimo de simulación, en el caso del 6% si opto por deducir la nómina contratando a una empresa “*outsourcing*” pero con el cuidado de no afectar a sus trabajadores.

¹ La palabra inglesa “Outsourcing” significa “suministrar externamente”. En algunos de los países latinoamericanos, este término es traducido comúnmente como “subcontratación” o “tercerización” de procesos, que significa “suministrar a través de terceros”. SCHNEIDER Shpilberg Ben, Outsourcing, Grupo Editorial Norma, Bogotá Colombia, 2004, pp. 287.

Figura 11. Demostración si las empresas con una mayor carga adicional de impuestos han gravado la previsión social, es decir no eliminarla sino transfórmala en salario.



Fuente: Elaboración propia con base a la información obtenida de las encuestas y cuestionarios.

Como lo muestra este gráfico, el 90%(41) de las 45 empresas encuestadas si han seguido otorgando la previsión social a sus trabajadores, mientras que el 10%(4) si la desapareció de sus prestaciones salariales y a su vez la transformo al salario.

Como comentario, si las prestaciones de previsión social se otorgan de manera adicional al sueldo del trabajador, cumplen con la finalidad de ofrecer bienestar para subsanar contingencias presentes o futuras de los empleados, pero si de otro modo, dichas prestaciones se otorgan como parte integrante del salario como una estrategia para disminuir Impuestos, puedo concluir entonces, que los trabajadores tendrán un impacto social al presentarse alguna contingencia presente o al llegar el momento, por ejemplo de disfrutar de una pensión por parte del seguro social.

Todas las empresas que otorguen dentro de sus nóminas las prestaciones de previsión social como parte integrante del salario, a partir del 01 de Enero de 2008 con la entrada en vigor del nuevo gravamen llamado Impuesto Empresarial a

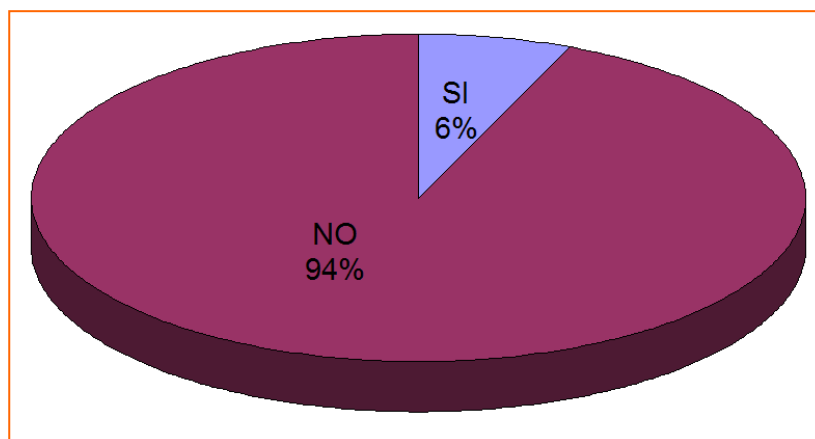
Tasa Única, tendrán como consecuencia de dicha planeación, un Impacto financiero fiscal al no poder acreditar al 17.5 % la totalidad de los sueldos efectivamente pagados.

Lo anterior es debido a que, si la previsión social que se otorga a los trabajadores, no excede de los límites que nos señala el Artículo 109 de la LISR, no servirá de base para calcular el ISR y por ende no se acumulará para calcular el acreditamiento por sueldos y salarios.

Adicionalmente a esto, al no formar parte las prestaciones de previsión social del salario diario, se tiene como consecuencia el pago de cuotas patronales inferiores, a las que se pagarían, en caso de tener integrado la totalidad al SBC. Por tal motivo igualmente al momento de acreditar dichas aportaciones patronales con el 17.5%, se tendría por acreditar una cantidad inferior y se tendría un impacto financiero-fiscal por este motivo. De igual manera puedo concluir, que el Impacto financiero-fiscal que se tiene, se puede nulificar con el hecho de eliminar las prestaciones de previsión social de las nominas e integrar dichos conceptos al salario diario y de este modo, el acreditamiento al que se tiene derecho por sueldos y salarios, así como el de contribuciones de seguridad social a cargo del patrón, será mayor; de tal modo que pueda equipararse como una deducción directa y así no pagar IETU.

No hay que dejar pasar por alto el hecho de que, al realizar dicha integración de salario, el patrón aumentaría las cuotas patronales a pagar al IMSS, pero como se observó en el presente trabajo de investigación, dicho aumento de cuotas sería aún más benéfico, que continuar con un plan agresivo de previsión social en las nóminas.

Figura 12. Demostración si las empresas con la situación económica actual y con una mayor carga fiscal, han traído como consecuencia que reduzcan su planta laboral.

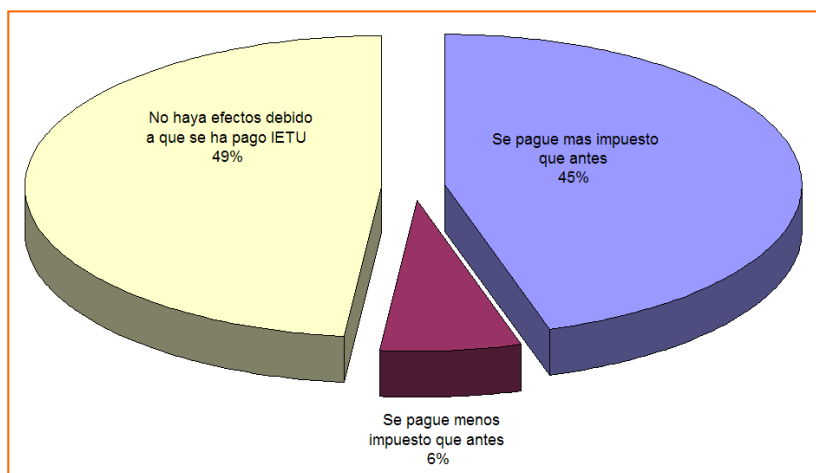


Fuente: Elaboración propia con base a la información obtenida de las encuestas y cuestionarios.

Como muestra la figura el 94% (40) no ha reducido su planta laboral a raíz de este impuesto, mientras que el 6% (5) si han optado por reducir su planta laboral. Como comentario tenemos que hoy el IETU se traduce en una gran carga financiera para los contribuyentes, debido que el impacto económico de finales del 2008 detonó en muchas empresas un resultado de perdidas fiscales, las cuales como sabemos no son reconocidas para efectos de determinar el IETU.

Asimismo, muchas compañías tienen una carga financiera y los gastos por intereses tampoco son reconocidos en la determinación del impuesto. Aunado a la falta de flujo que no ha permitido realizar nuevas inversiones que son base importante por el que fue concebido este impuesto, algunas empresas como lo vimos en la grafica anterior a raíz de estar pagando mas impuestos que antes y el no poder deducir ciertos gastos se ven en la necesidad de reducir la planta laboral que también tiene efectos en la determinación del impuesto, por lo que de no tomarse medidas emergentes con urgencia definitivamente en muchas empresas no podrán sobrevivir.

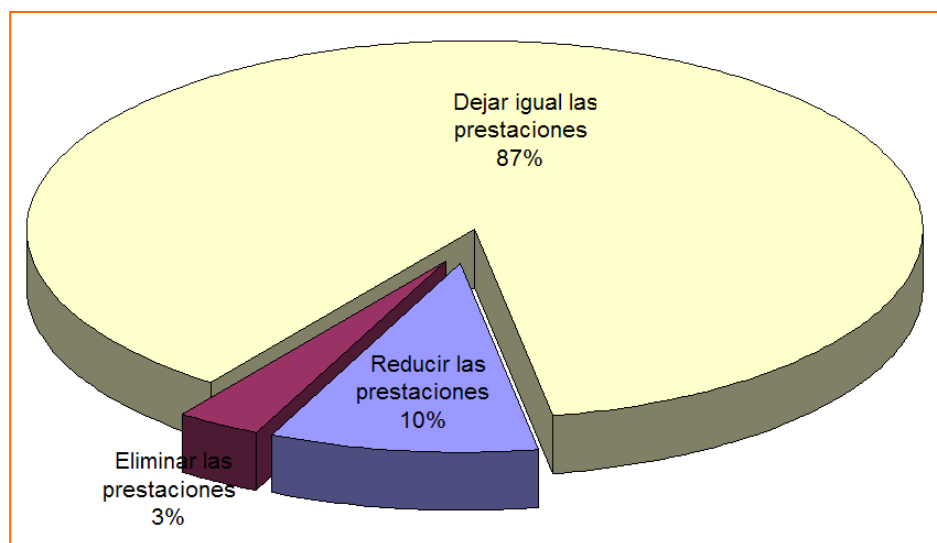
Figura 13. Resultados de encuesta si en las empresas con una mayor carga adicional de impuestos ha ocasionado efectos en sus finanzas con la no deducibilidad de las prestaciones salariales.



Fuente: Elaboración propia con base a la información obtenida de las encuestas y cuestionarios.

Uno de los efectos en las finanzas en las empresas encuestadas es que el 49%(22) aun no hay efectos debido a que no se ha pagado IETU 45%(20) están pagando mas impuesto que antes, mientras el 6%(3) restante afirma que se pagan menos impuestos que antes. Con respecto a que se pagan mas impuestos que antes es debido a que muchas empresas que no pagaban ISR, ahora si están pagando IETU y mas aun que no son deducibles los salarios y sus prestaciones, los intereses bancarios, las inversiones de años anteriores, entre otros, los cuales constituyen un factor importante para que resulte impuesto a cargo.

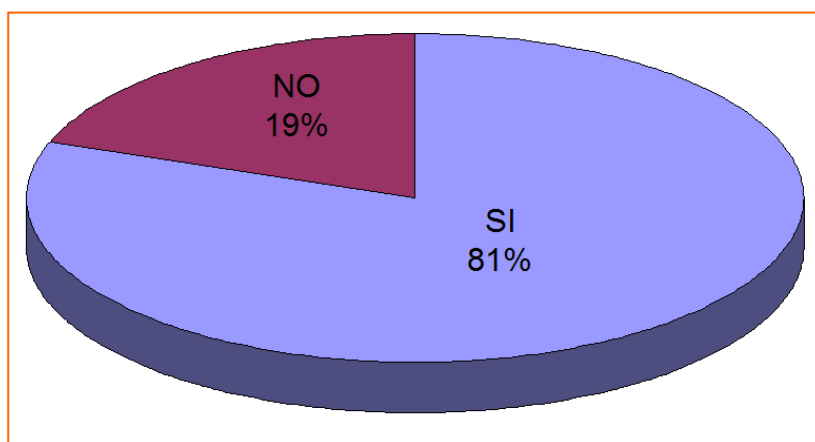
Figura 14. Resultado de encuesta que muestra lo que han hecho las empresas en caso de que el IETU este ocasionando un impacto en sus finanzas y a su vez a las prestaciones laborales.



Fuente: Elaboración propia con base a la información obtenida de las encuestas y cuestionarios.

El 87% de las empresas encuestadas ha dejado igual las prestaciones salariales, esto nos muestra que con el impacto negativo en sus finanzas están pagando mas impuestos que antes y a su vez están absorbiendo el costo de este impuesto para no afectar a los trabajadores, mientras que el 10% de estas empresas ha decidido reducir las prestaciones y el otro 3% eliminarlas. Aquí este caso muy probablemente al patrón le afecte debido a que su base de acreditamiento se reduce con esta eliminación o reducción de prestaciones y por tanto el acreditamiento será menor; sin embargo, será necesario evaluar cada caso en particular, puesto que dependerá del monto de prestaciones que cada empresa otorgue y como le afecta en su total de acreditamiento, ya que si las prestaciones son mínimas, la diferencia en el acreditamiento no será significativo, situación que cambiará en la medida que se incrementen las prestaciones exentas.

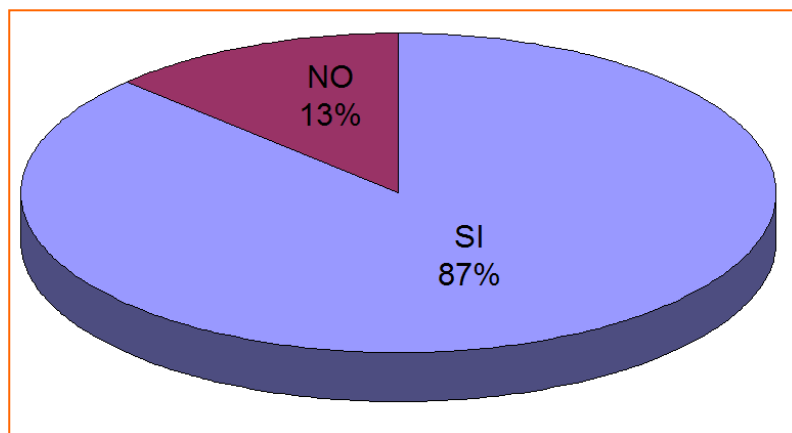
Figura 15. Demostración si las empresas con la situación económica actual y con una mayor carga fiscal, ¿ha traído como consecuencia que aumenten, los precios de los productos?



Fuente: Elaboración propia con base a la información obtenida de las encuestas y cuestionarios.

El 81%(36) de las empresas encuestadas respondió que les ha afectado bastante las nuevas reformas fiscales que entraron en vigor desde el 01 de enero de 2008, en las cuales se encuentra el IETU, algunos comentarios en las encuestas hacen mención que los efectos mas sobresalientes en sus finanzas es que han pagado mas impuestos que antes, han aumentado los precios de sus productos, les ha disminuido el margen de utilidad, han gastado en implementar sistemas para el buen control contable y fiscal del impuesto, todo lo anterior ha orillado a que haya cambios importantes en estas empresas ya que en vez de crecer se han ido a la baja, por último el 19%(9) de las empresas en cuestión aun no han tenido efecto negativo en sus finanzas por lo que no han aumentado los precios derivado de esta nueva carga fiscal.

Figura 16. Demostración si las empresas con la situación económica actual y con una mayor carga fiscal, el margen de sus ganancias ¿se ha reducido por este impuesto?



Fuente: Elaboración propia con base a la información obtenida de las encuestas y cuestionarios.

El 87% de la empresas encuestas respondió que si se ha reducido el margen de sus ganancias derivado de la nueva carga de impuestos. Las empresas encuestadas afirman que esta situación ha originado que se incrementen los precios de los insumos necesarios para su operación ya que un alto porcentaje de sus ingresos se están se están aplicando en el pago de impuestos. El aumentar el costo de todos esos rubros, hace que se reduzca significativamente el margen de sus ganancias del empresario lo que le impide de manera automática generar empleos, poco margen de maniobra para crecer y sobre todo riqueza para el país. En lo que respecta al 13% de las empresas afirman estar tranquilas, que hasta la fecha no les ha afectado en sus márgenes de utilidad para su crecimiento.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

Para dar respuesta a la hipótesis de esta investigación: “El impacto financiero, fiscal y laboral del IETU en las pequeñas y medianas empresas del sector de la industria de la construcción de Baja California, tiene efectos negativos en las finanzas al no poder deducir las prestaciones salariales”, se comentan los resultados siguientes:

Las pequeñas y medianas empresas del sector de la industria de la construcción de Baja California, un numero considerable en su mayoría un porcentaje alto del 55% están siendo afectadas en sus finanzas, por lo que han tenido que pagar mayores impuestos que antes, ya que el no poder deducir completamente el gasto de la nómina y pagar impuesto por ello, es un impacto que repercute preocupantemente en la situación financiera de su negocio. A parte de estar pagando más impuestos que antes también están absorbiendo el costo de este impuesto para no afectar a los trabajadores, es decir la mayoría de estas empresas no ha decidido reducir, desaparecer, ni hacer cambio en sus paquetes de prestaciones salariales ya que han optado por esperar por lo menos hasta 2011 donde se determinará si el IETU desaparece o sigue vigente.

La mayoría de las empresas encuestadas no consideran integrar las prestaciones salariales a su salario ya que están concientes de que el crédito que obtendría la empresa ante el IETU sería insuficiente para compensar los costos adicionales, es decir se terminaría pagando mas impuestos tanto de ISR por salarios, cuotas al IMSS e Infonavit, así como al estado, aparte implicaría tener problemas laborales con sus trabajadores.

Otros de los hallazgos de esta investigación es que la mayoría de las empresas sí hizo un análisis desde la perspectiva financiera y fiscal, donde obtuvo

los resultados que le ayudaron a tomar las medidas y decisiones correctas sobre el verdadero impacto del IETU en su empresa, dicho análisis provocó adecuaciones financieras ya que se tuvo que invertir en implementación de sistemas para el buen control contable y fiscal del impuesto, a parte se tuvo que evaluar el impacto de la aplicación del flujo de efectivo mediante la revisión de controles en el área de crédito y cobranza y cuentas por pagar, analizar bien las políticas de recuperación de cartera, el plazo para el pago a proveedores y la rotación óptima de los inventarios.

Si bien aún no se pueden dar conclusiones definitivas sobre el impacto financiero y laboral de este impuesto, se puede determinar como tendencia en las empresas que el IETU no ha sido factor preponderante aún en la decisión de un cambio en la estrategia de los salarios y sus prestaciones.

Las empresas en general analizaron que solamente algunas partidas están siendo afectados y por lo tanto están tomando las medidas necesarias para mantener su paquete actual de prestaciones sin considerar la monetización de las mismas.

5.1 CONCLUSIONES

El análisis del nuevo Impuesto Empresarial a Tasa Única debe ser amplio y detallado, pero sobre todo individual ya que sus verdaderos resultados dependen directamente del tipo de empresa de que se trate; resulta un Impuesto en el que su grado de impacto económico depende de las características propias y únicas de cada empresa, por lo que el hablar de un resultado negativo o de impactos severos de una manera global al sector económico del país podría resultar erróneo.

Ahora bien, este Impuesto trae consigo una serie de Créditos que de cierta forma podrían beneficiar al contribuyente con la disminución de su pago, pero en

contra parte existen efectos negativos que se desencadenan; en materia de deducciones; tal es este caso de los sueldos y salarios que provocaron que la primera reacción o impulso de varias empresas sea la de contratar por medio de otra compañía “*outsourcing*” los servicios de empleados ya que de esta forma al realizar un pago de honorarios podrán deducir el cien por ciento del pago, sin dejar de un lado lo mencionado anteriormente podría ser benéfico para algunas compañías como para otras no.

Sin duda, el IETU es una de las contribuciones que más efectos recaudatorios tendrá en el futuro; sin embargo, la aplicación inicial de este nuevo impuesto ha tenido dificultades, tanto para los contribuyentes como para las autoridades fiscales, pues como en todo proceso que comienza se tienen muchas dudas y muchos supuestos no contemplados por la ley y que consideramos se tuvieron que haber previsto en el propio texto legal, lo que de hecho no sucedió.

En el futuro probablemente se dará a los contribuyentes nuevos estímulos o facilidades en materia de IETU, ya sea a través de decretos, resolución miscelánea o de un reglamento que resulta necesario, acorde a las exigencias propias de la aplicación de las disposiciones fiscales y de las características de este impuesto. Si bien es cierto que uno de los objetivos de este nuevo impuesto es eliminar tratamientos preferenciales, ello no implica que no puedan concederse beneficios a ciertos sectores que lo requieren sin afectar gravemente la recaudación.

Con el transcurso del tiempo y con las experiencias que se tengan en los próximos años, se verán nuevas disposiciones relacionadas con el IETU, inclusive su propia transformación y probablemente la derogación de parte de la Ley del ISR.

5.2 RECOMENDACIONES

Se sugiere a las empresas que aun consideran disminuir, desaparecer o monetizar las prestaciones salariales, que sigan analizando con mayor detenimiento y consideren todos los factores involucrados para la toma de decisión, tales como consecuencias laborales, impactos financieros, de competitividad y moral de personal, ya que los resultados que arroja este estudio, el provocar la pérdida o reducciones de sus paquetes de prestaciones no es el camino a seguir, por lo que es recomendable que evalúen bien los impactos del IETU que trajo en ejercicio 2008-2009 y así tomar una decisión inteligente para no afectar drásticamente al trabajador y su vez a la propia empresa.

Por último el impacto de este nuevo régimen tiene que ser aun analizado individualmente por las empresas ya que sin duda, cada caso es particular, por lo que es importante que las empresas aun evalúen los cambios que implica la aplicación de este nuevo impuesto en toda la empresa y haciendo un especial énfasis en cada partida o prestación, ya que cada una tiene algo diferente y por lo tanto algunos niveles pudieran verse más afectados que otros, es por eso que es recomendable esperar por lo menos un año mas para evaluar en sí el verdadero impacto y poder así tomar las decisiones que se consideren necesarias para el bien de los trabajadores y sobre todo de la propia empresa

ANEXOS

El presente cuestionario tiene la finalidad de analizar un tema para la Maestría en Contaduría. La información obtenida será utilizada para los fines de la elaboración de la tesis.

Instrucciones: a continuación se presentan varios reactivos relativos al impacto fiscal y laboral que ha ocasionado el Impuesto Empresarial a Tasa Única en su empresa, marque con X en una sola opción que corresponda su respuesta.

1.- ¿Ha impactado en sus finanzas el IETU el no considerar deducibles las prestaciones salariales?

Si ()

No ()

2.- ¿Ha sido una causal por el cual le ha resultado impuesto a cargo el no poder deducir los sueldos y salarios en IETU?

Si ()

No ()

3.- ¿Ha integrado al salario para incrementar el importe del crédito fiscal las prestaciones salariales que están exentas para ISR y no son deducibles ni acreditables para IETU?

Si ()

No ()

4.- ¿Han hecho cambios importantes en los paquetes de beneficios y de prestaciones salariales al no poder deducir los sueldos y salarios?

Si ()

No ()

5.- ¿Ha detenido su empresa la contratación adicional de empleados derivados por la mayor carga adicional de impuestos?

Si ()

No ()

6.- ¿Hicieron una sustitución patronal a una prestadora de servicios para poder deducir la totalidad de la nómina?

Si ()

No ()

7.- Con una mayor carga adicional de impuestos ¿Han gravado la previsión social, es decir no eliminarla sino transfórmala en salario.

Si ()

No ()

8.- La situación económica actual y con una mayor carga fiscal, ¿ha traído como consecuencia que su empresa reduzca su planta laboral?

Si ()

No ()

9.- ¿Que efectos ha ocasionado en sus finanzas la no deducibilidad de las prestaciones salariales?

() Se paguen mas impuestos que antes

() Se paguen menos impuestos que antes

() Se paguen igual impuestos que antes

10.- ¿Que ha hecho su empresa en el caso de que este nuevo impuesto este ocasionando un impacto en sus finanzas y a su vez alas prestaciones laborales?

() Reducir las prestaciones salariales como lo es fondo de ahorro, vales de despensa, comedor, primas de seguro de vida y otras que están exentas de ISR.

() Eliminar por completo algunas prestaciones salariales exentas.

() Dejar igual las prestaciones salariales

11.- La situación económica actual y con una mayor carga fiscal, ¿ha traído como consecuencia que su empresa aumente los precios de los productos?

Si ()

No ()

12.- La situación económica actual y con una mayor carga fiscal, el margen de sus ganancias ¿se ha reducido por este impuesto?

Si ()

No ()

13.- Departamento que atiende la encuesta

() Administración y finanzas

() Dirección

() Recursos Humanos

() Otros

14.- Alrededor de cuantas personas trabajan en su compañía.

- () Menos de 10 empleados
- () De 10 a 50 empleados
- () De 51 a 200 empleados
- () 201 o mas empleados

CONTACTO:

Si tiene alguna duda favor de contactar a Miguel Ángel Araujo Gamez, estudiante de la Maestría en contaduría de la Universidad Autónoma de Baja California al correo araujo021973@hotmail.com.

Si tiene algún comentario o sugerencia puede añadirlo a continuación:

GRACIAS

La encuesta ha concluido y muchas gracias por tu participación

FUENTES DE INFORMACIÓN

Legislaciones consultadas

Ley Federal del Trabajo

Código Civil Federal

Constitución Políticas de los Estados Unidos Mexicanos

Código Fiscal de la Federación

Ley del Impuesto Sobre la Renta

Ley del Impuesto Empresarial a Tas Única

Referencias Bibliograficas

Ángeles Hernández, X. (2007). *PYMES Modernización Tecnológica o Quiebra. (1ra. Ed.)*. México: DG Impresiones.

Arevalo Guerrero, G. *Pagos provisionales de ISR e IETU de arrendadores*, Consultorio fiscal, 2008, 449, p. 51.

Barrón Morales, A. (2005). *Estudio práctico del ISR para personas físicas 2005. (20ma. Ed.)*. México: Ediciones fiscales ISEF.

Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción. (2006). *Situación de la industria de la construcción. (1ra. Ed.)*. México: Fondo Editorial CMIC.

Domínguez Orozco, J. (2009). *Pagos provisionales del ISR y el IETU 2009. (13ma. Ed.)*. México: Ediciones Fiscales ISEF.

Galindo Cosme, M. (2007). *Remuneraciones al personal y acreditamiento para IETU. (7ma. Ed.)*. México: Ediciones Fiscales ISEF.

García López-Guerrero, L. (2001). *Derechos de los contribuyentes. (2da. Ed.)*. México: Editado por el Instituto de de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

González Cantú, C. (2008). *El impacto del IETU en los negocios. (1ra. Ed.)*. México: Ediciones Fiscales ISEF.

López Lozano, E. (2005). *Aspectos contractuales y fiscales sobre sueldos y salarios 2005. (4ta. Ed.)*. México: Ediciones Fiscales ISEF.

López Lozano, E. (2008). *Análisis integral del nuevo Impuesto Empresarial a Tasa Única. (1ra. Ed.)*. México: Ediciones Fiscales ISEF.

Notas fiscales, 2007, 142, p. 16

Reyes Ponce, A. (2005). *Administración de personal: Relaciones Humanas. (5ta. Ed.)*. México: Editorial Limusa.

Reyes Ponce, A. (2004). *Administración de personal: Sueldos y Salarios. (4ta. Ed.)*. México: Editorial Limusa.

Schneider Shpilberg B. (2004). *Outsourcing*, Grupo Editorial Norma, Bogotá Colombia.

Paginas Web consultadas

KPMG (2008). *Lo bueno y lo malo del IETU*. Consultado el día: 10 de noviembre de 2009. <http://www.alojate.com>

Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción, (2009). Consultado el día: 14 de octubre de 2009. en: <http://www.cmic.org>

Delloite (2007). *El IETU afectará las prestaciones de trabajadores*. Consultado el día: 03 Noviembre de 2009. en: <http://www.elfinanciero.com.mx>.

COPARMEX (2007). *Afectará el IETU a los trabajadores*. Consultado el día: 23 de Noviembre e 2009. en: <http://www.elfinanciero.com.mx>.

Asociación de Sociedades Emisoras de Vales (2007). *Afectara ingreso de trabajadores al aplicar el IETU*. Consultado el día: 28 de noviembre de 2009. en: <http://www.jornada.unam.mx>.

Sistema de Información Empresarial Mexicano (2009). Consultado el día: 10 de octubre de 2009. en: <http://www.siem.gob.mx>.