

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS - MEXICALI



IMPACTO DE LA PREVISIÓN SOCIAL EN EL IETU

Tesis

Que para obtener el grado de
MAESTRÍA EN CONTADURIA

Presenta:

JESSICA LIZBETH CISNEROS MARTINEZ

Director de tesis:
M.I. PLACIDO VALENCIANA MORENO

Mexicali, Baja California, México

Agosto de 2011

Le dedico con mucho cariño esta tesis a:

Mi padre quien en vida siempre me motivo a estudiar con constancia,

 Mi madre quien ha sido una fuente de apoyo siempre,

 Maestros que nos impartieron clases,

 Y que a lo largo de mi carrera universitaria infundieron en mí,

 El deseo de seguir estudiando

Nuestra Alma Mater: la Universidad Autónoma de Baja California.

AGRADECIMIENTOS

A mis compañeros de grupo,
por cada uno de los conocimientos
aportados, quienes con sus comentarios
enriquecían las clases.

A cada uno de mis maestros
Quienes con su cátedra en el aula nos
ayudan a reafirmar el amor por la
profesión y el interés por la docencia.

RESUMEN

El presente estudio pretende en primera instancia conocer los fundamentos, origen e importancia de la previsión social en México, además de destacar los problemas relacionados con la deducibilidad de estos gastos, su impacto en las empresas y sus repercusiones en el trabajador, tomando como base las legislaciones mexicanas.

Múltiples autores concuerdan, con que el otorgamiento de previsión social es un factor detonante para el crecimiento económico, toda vez que permite elevar el nivel de vida del trabajador, sus familiares y sus dependientes, teniendo como condicionante que esta prestación sea otorgada en forma general y atendiendo los principios de generalidad y totalidad establecidos en las leyes, sin embargo al ser otorgada por el patrón se buscaría no crear un desequilibrio financiero en la empresa ni en el trabajador, no obstante con la actual Ley del IETU, se observa una mayor carga tributaria en los patrones que otorgan dichas prestaciones y como resultado de ello, un estancamiento en el otorgamiento de las prestaciones de previsión social a los trabajadores, una entrega mínima de dichas prestaciones o incluso algunas empresas deciden no otorgarlas.

En vista de lo costoso que resulta otorgar prestaciones de previsión social en México y tomando en cuenta la política fiscal de nuestro país, que de forma indirecta disuade al patrón en el otorgamiento de dichas prestaciones al elevar su carga tributaria, la presente investigación, aborda el posible impacto de la previsión social en el IETU, en la mediana empresa de Mexicali, Baja California.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	i
Agradecimientos.....	ii
Resumen.....	iii
Índice.....	iv
Lista de Figuras.....	vii
Lista de Tablas.....	viii
Lista de Gráficas.....	IX

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Planteamiento del problema	6
1.2 Hipótesis	8
1.3 Objetivos	8
1.4 Importancia del Estudio	9
1.5 Limitaciones del Estudio	10
1.6 Definición de Términos	11

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA:

ANÁLISIS DE FUNDAMENTOS	14
2.1 Previsión Social	15
2.1.1 Generalidades.....	15
2.1.2 Que se entiende por Seguridad Social.....	17
2.1.3 Diferencia entre Seguridad y Previsión Social.....	20
2.1.4 Diferencia entre Salario y Previsión Social.....	24
2.1.5 Marco jurídico de las contribuciones de Seguridad Social en México.....	27
2.1.5.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	28
2.1.5.2 Ley Federal del Trabajo.....	28
2.1.5.3 Ley del Seguro Social.....	29
2.1.5.4 Ley del Impuesto Sobre la Renta.....	30
2.2 Prestaciones laborales con efectos fiscales.....	30
2.2.1 La relación de trabajo y el contrato laboral.....	30
2.2.1.1 Concepto y diferencias.....	31
2.2.1.2 Responsabilidades.....	32
2.2.1.2.1 Del trabajador.....	32

2.2.1.2.2	Del patrón.....	32
2.2.2	Efectos del pago de prestaciones	33
2.2.2.1	Deducibilidad para el patrón.....	34
2.2.2.2	Exención para el trabajador.....	35
2.3	Requisitos para deducir la previsión social en México.....	36
2.3.1	Generalidades.....	36
2.3.2	Prestaciones de previsión social.....	38
2.3.3	Requisito de generalidad de los trabajadores.....	40
2.4	Situación actual de las prestaciones laborales y su impacto en el Impuesto empresarial a tasa única (IETU)	42
2.4.1	Conceptualización	42
2.4.2	Fundamentos legales y sujetos del IETU.....	43
2.4.3	Objetivo fiscal del IETU en las prestaciones laborales	45
2.4.4	Conflicto de aplicación de leyes.....	48
2.4.4.1	Desde la óptica del patrón y del trabajador...	48
2.4.5	Alternativas para disminuir el impacto negativo del IETU en la determinación de impuestos.....	49
2.4.6	Jurisprudencias.....	50
2.4.7	Necesidades.....	51
2.4.8	Objetivos de esta investigación.....	56
2.5	Sumario.....	59
 CAPÍTULO III		
METODOLOGÍA.....		
		61
3.1	Sujetos.....	63
3.1.1	Afectación del IETU en la mediana empresa en Mexicali, Baja California	63
3.2	Material.....	65
3.2.1	Cuestionarios.....	65
3.3	Procedimiento.....	67
3.3.1	Selección de la muestra.....	67
3.3.2	Recolección de datos.....	69
3.3.3	Procedimiento de aplicación de cuestionarios.....	69
3.3.4	Método de análisis de datos.....	70

CAPÍTULO IV

RESULTADOS	71
4.1 Análisis de la normatividad en torno a la previsión social.....	79
4.2 Comprobación de la hipótesis propuesta.....	79
4.3 Ser una fuente de consulta apropiada para posteriores Investigaciones acerca de los problemas de la previsión social en la población objeto de estudio.....	79
4.4 Ofrecer información para contribuir a la investigación de los Interesados en el tema	79
4.5 Identificación sobre si el IETU limita el otorgamiento de previsión social en la mediana empresa.....	80

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES.....	82
5.1 Conclusiones	83
5.2 Recomendaciones	85
FUENTES DE INFORMACION.....	86

LISTA DE FIGURAS

Número	Página
Figura 1. Clasificación tripartita de los Sistemas de Previsión Social.....	17
Figura 2. Pilares fundamentales de la Seguridad Social en México.	20
Figura 3. Distribución de la empresa manufacturera según tamaño en el territorio nacional %	64

LISTA DE TABLAS

Número	Página
Tabla 1. Cálculo del IETU	43
Tabla 2. Cálculo del crédito de salarios y aportaciones de seguridad Social en el ejercicio según LIETU	44
Tabla 3. Determinación del crédito por Salarios Art. 10 LIETU.....	46
Tabla 4. Determinación del pago provisional del IETU.....	47

LISTA DE GRÁFICAS

Número	Página
Gráfica 1. Porcentaje de trabajadores a los que se les otorgan prestaciones, comparativo 2009-2010.....	25
Gráfica 2. Personal ocupado por tamaño de empresas 1998 y 2003..	28
Gráfica 3. Otorgamiento de la Previsión Social en la mediana Empresa en Mexicali, BC., 2011.....	39
Gráfica 4. Otorgamiento de prestaciones mínimas de Ley, aguinaldo, Vacaciones, ptu, comparativo 2008, 2009 y 2010.....	50
Gráfica 5. Motivo de reducción de la Previsión Social 2011.....	50

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

La presente tesis aborda el tema de la previsión social. Una de las referencias textuales sobre este tema, la encontramos en un Foro realizado en 1981. Dicho foro es un subprograma de la Coordinación de Programas Internos de Bienestar, que forma parte de los programas generales de capacitación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el cual tiene por objeto lograr un mayor conocimiento acerca de la administración del trabajo mediante el estudio, la actualización y divulgación de sus conceptos primordiales.

Para tal efecto, el foro laboral esta integrado por un ciclo permanente de conferencias sobre la política laboral, monografías sobre unidades administrativas del Sector Publico laboral y temas diversos elaborados por instituciones públicas o privadas invitadas a participar por la STPS.

Algunos antecedentes de la previsión social se remontan a la época del Porfiriato, donde se dice que existía una perversión de la libertad por parte del poder público. En aquel entonces el concepto de derecho social ni siquiera era mencionado, no fue sino hasta 1857 cuando el señor Pastor Rouaix y el Lic. José Inocente Lugo manifiestan en su proyecto de reformas, una modificación al artículo 5o Constitucional, en donde “se obliga al propio Estado a intervenir como fuerza reguladora en el funcionamiento del trabajo del hombre así como en cualquier aspecto que involucre los derechos sociales” o como cita el Foro Laboral de la Secretaria de Previsión Social, “cualquier aspecto que involucre las necesidades de los oprimidos” (Foro Laboral de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, 1981)

Es importante notar que a principios del siglo XX se presentaron brotes de inconformidad respecto a las relaciones de trabajo. Como ejemplo de lo anterior tenemos las huelgas Cananea, Sonora en Junio de 1906, la de Río Blanco, en 1907 en la región de Orizaba en el Estado de Veracruz y posteriormente dicha rebelión se propago a Nogales y Santa Rosa, en donde el gobierno tuvo que intervenir con su fuerza para terminar el conflicto.

Este tipo de conflicto provoco que varios gobernadores surgidos con la Revolución Constitucionalista expidieran las primeras disposiciones protectoras de

los trabajadores y posteriormente crearan algunas leyes (Foro Laboral de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, 1981).

Tal fue el caso de la Ley de José Vicente Villada en el Estado de México, en Abril de 1904 en donde se establecía la obligación de indemnizar a los trabajadores por accidentes de trabajo y por enfermedades profesionales. Luego siguió la Ley de Bernardo Reyes en Nuevo León, que era una Ley más completa sobre riesgos profesionales en donde se detallaban aspectos como indemnización y como se compensaba al trabajador que contraía enfermedades profesionales (Foro Laboral de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, 1981).

Sin embargo el nacimiento de los derechos sociales no prosperó para aquella época, sino hasta el año 1917 en donde por primera vez en la Constitución se plasman dichos derechos.

Como ejemplo de esto encontramos el primer precedente a la previsión social, en el artículo 5to de la Constitución Mexicana de 1917, en el que se pensaba incluir las pequeñas modificaciones del trabajo, sin embargo su contenido era árido y pobre, fue así como surgió la idea de crear un capítulo o artículo final de la Constitución que comprendiera estos temas.

De acuerdo con lo antedicho en el Foro Laboral realizado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social en 1981, Cravioto uno de los participantes en dicho foro, fue uno de los diputados adelantados a su época que pedía que:

Se retiraran del artículo 5to Constitucional todas las cuestiones obreras, para que solo se presentara un artículo concentrador, proyecto en el cual se incluirían disposiciones de habitación, salarios, jornada legal, descanso obligatorio, creación de Juntas de Conciliación y Arbitraje así como el derecho de huelga. (Foro Laboral de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, 1981:9).

Es así como los primeros antecedentes de la previsión social se concentraron en nuestra máxima jurídica la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y

hoy día los encontramos en su Título VI en su único artículo 123, donde se presentan una gama de derechos como parte de la previsión social.

Es necesario explicar que las garantías contenidas en el artículo 123 Constitucional se refieren a garantías sociales, ya que mientras las garantías individuales se refieren al individuo las garantías amparadas por este artículo se establecen a favor de la clase obrera, por ello se requiere su constante modificación, ya que deben adaptarse al momento que regulan, es decir cambiar conforme cambian las situaciones de la clase obrera.

La Ley Federal del Trabajo es la legislación que busca el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patrones según lo señala el artículo 2, es por ello que surge la importancia de establecer lo que es la previsión social para dicho ordenamiento así como establecer la posición que ocupa dentro de la relación laboral.

Al respecto, el artículo 82 de la citada Ley declara que “salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”, y en su artículo 84 señala:

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El citado texto entonces marca que la previsión social es parte integrante del salario.

Hasta hoy día la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no establece textualmente en su Título Sexto una definición del término Previsión Social, debido a esto, en años anteriores a 2002 surgieron múltiples controversias entre particulares y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por lo que la Suprema Corte de Justicia decide emitir un concepto de previsión social en una jurisprudencia denominada “vales de despensa deben considerarse como gastos de previsión social para efectos de su deducción, conforme al artículo 24 fracción XII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta”, dicha jurisprudencia señala a la letra lo siguiente:

El concepto de previsión social comprende, por una parte, la atención de futuras contingencias que permitan la satisfacción de necesidades de orden económico del trabajador y su familia, ante la imposibilidad material para hacerles frente, con motivo de la actualización de accidentes de trabajo e incapacidades para realizarlo y, en una acepción complementaria, el otorgamiento de beneficios a la clase social trabajadora para que pueda, de modo integral, alcanzar la meta de llevar una existencia decorosa y digna, a través de la concesión de otros satisfactores con los cuales se establezcan bases firmes para el mejoramiento de su calidad de vida.

Como se puede observar en el concepto de previsión social que expone dicha jurisprudencia comprende cuatro aspectos importantes, primero la atención de futuras contingencias, segundo la satisfacción de necesidades de orden económico del trabajador y su familia, tercero de forma complementaria permite a la clase social trabajadora llevar una existencia decorosa y digna y cuarto al lograrse los tres puntos anteriores se mejora la calidad de vida del trabajador.

Es importante señalar que actualmente el concepto de previsión social se encuentra incorporado en la Ley del Impuesto Sobre la Renta en su artículo 8vo penúltimo párrafo.

Otra acepción del concepto de Previsión Social lo da el Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en donde a través de una jurisprudencia indica lo que se entenderá por gasto de previsión social a cargo de una empresa " aquel que se traduzca en una prestación que mejore el nivel de vida de los trabajadores, de sus familiares o beneficiarios" (Tercer Tribunal Colegiado, 1997).

Actualmente el tema previsión social se caracteriza por estrategias fiscales, se ha observado que durante el paso de los años, algunos sindicatos y algunas empresas han buscado la manera de otorgar ciertas prestaciones a los empleados, con la finalidad de apoyar a su desarrollo, no solo económico, sino también en su desarrollo cultural y en gran parte al mejoramiento en su calidad de vida y al de su familia.

Debido a la gran trascendencia que tiene la previsión social en la calidad de vida de los trabajadores, el constante cambio que experimenta la misma al desenvolverse junto a las necesidades diarias de los trabajadores, las repercusiones fiscales que esta ocasiona, así como la necesidad de que todos los estudiosos de las áreas laborales y tributarias ahonden aun más en este campo, fue como se selecciono el presente tema de investigación.

El estudio se fundamenta en investigaciones previas, las cuales ya han abarcado aspectos trascendentes sobre la previsión social, por ejemplo Gamboa Ramos, (2005:4) señala:

La previsión social es una parte del derecho social, es dinámica y cambiante, de acuerdo a las necesidades de la clase trabajadora y a las políticas que sobre el particular dicten las autoridades competentes, en este caso la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Mexicano del Seguro Social y la Secretaria de Hacienda y Crédito Publico.

Oblea Bueno (2005:4), por su parte señala acerca de la previsión social:

Es una institución del derecho del trabajo, mediante la cual se procura el bienestar de la clase trabajadora y su familia. En la actualidad en México, los planes de Previsión Social para el beneficio de la clase trabajadora, se encuentran establecidos a través de los Contratos Ley, Contratos Colectivos o Individuales de trabajo; en los que los patrones y los trabajadores han convenido los derechos y obligaciones recíprocos.

Las investigaciones previas a la presente tesis se han enfocado en revisar los antecedentes históricos de las Prestaciones de Previsión Social y su evolución y han redactado un Plan de Previsión Social, para identificar con esto su contenido y forma de presentación.

Sin embargo de ahí se destaca precisamente la importancia del presente estudio respecto a otras investigaciones, ya que este trabajo pretende mostrar las

implicaciones fiscales que trae consigo la previsión social y no solo su marco legal, beneficios, o Instituciones reguladoras.

Por ello, el propósito de este estudio es brindar al lector una mejor visión acerca de la previsión social, conceptualización, beneficios que reporta al trabajador y al patrón, para ello es necesario verla desde distintos puntos de vista como el laboral y fiscal.

Es decir, se busca conocer su panorama legal pero también aclarar algunos aspectos relacionados con su deducibilidad en los impuestos, en especial en el Impuesto Empresarial a Tasa Única (IETU) e Impuesto Sobre la Renta (ISR). Para ello se pretenden analizar las perspectivas de la previsión social para todos los interesados en el tema, identificando como ya se dijo los aspectos legales y las repercusiones en su deducibilidad como gastos para la entidad así como su impacto en el trabajador.

El método aplicado en la presente investigación es cualitativo y correlacional, se lleva a cabo mediante una investigación exploratoria, satisfaciendo así la curiosidad del investigador y a su vez adquirir un mayor conocimiento y dominio del tema.

Además esta tesis tiene un propósito descriptivo pues, se busca a través de la observación en el entorno económico, dar cuenta del impacto que tiene la previsión social en la calidad de vida del trabajador así como en la carga tributaria del empleado y del empleador.

1.1 Planteamiento del problema

El presente estudio basa su justificación en la determinación del IETU y en la importancia de la previsión social y del actual artículo 123 Constitucional, ya que debemos recordar que este artículo tiene como propósito dignificar la vida del trabajador.

Es importante destacar que México se decidió antes que ningún otro pueblo a consagrar dentro de la Carta Magna el derecho social, sosteniendo que por encima de las leyes económicas esta la justicia humana (Foro Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1981). Fue así como el 29 de Diciembre de 1916 quedó escrito uno de los precedentes más importantes de la previsión social, cuando Don José Natividad Macías, asesor jurídico del Primer Jefe Don Venustiano Carranza se asegura de que “ni las leyes americanas, ni las leyes inglesas, ni las leyes belgas conceden a los trabajadores lo que ese proyecto de ley concedía” (Foro Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1981).

En este proyecto se incluían la disposiciones de habitación, salarios, jornada legal, descanso obligatorio, creación de Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales se especifica “ que no serían tribunales dice, porque en ellas ganarían los patronos; serían juntas ” y explicó también el derecho de huelga, (STPS, 1981).

En vista de los beneficios presentes y futuros que la previsión social aporta a la vida del trabajador, es necesario identificar si actualmente, existe una afectación en el otorgamiento de dichas prestaciones en virtud de la entrada en vigor del IETU, toda vez que este impuesto, no permite la deducibilidad para el patrón de las prestaciones de previsión social exentas.

Hoy día no hay muchas indagaciones que aborden este tema, por lo que considero que el contenido de esta investigación será de interés para cualquier lector, específicamente para los patronos que buscan el bienestar del trabajador y a su vez obtener una disminución de sus impuestos al otorgar dichas prestaciones.

Es por ello que esta investigación, ofrece a la clase trabajadora la oportunidad de conocer e interesarse en la gama de beneficios de previsión social que pudiera brindarle una empresa para un notable aumento en su nivel de vida. Por otro lado muestra a los patronos interesados un panorama sobre los beneficios o perjuicios fiscales que pudieran surgir al otorgar dichas prestaciones a sus trabajadores, pero sobre todo es de vital importancia hoy día, que los patronos interesados vigilen como afectarán estas prestaciones su carga tributaria.

La pregunta de investigación es la siguiente: ¿Las prestaciones de previsión social se ven limitadas con el costo fiscal que origina la no deducibilidad del IETU y la no generación de un crédito fiscal para los patrones que las otorgan?

1.2 Hipótesis

La hipótesis del presente estudio es la siguiente:

La no deducibilidad del IETU y la no generación de un crédito fiscal para los patrones que otorgan prestaciones de previsión social sí se ven limitadas con el costo fiscal que ésta origina en los patrones que las otorgan.

Es ahí entonces donde, la previsión social tiene una difícil tarea, primero porque debe tender a la universalidad, es decir sus beneficios deben extenderse a todos los trabajadores de una compañía, debe proporcionar una mejor calidad de vida, pero no debe crear un desequilibrio financiero en la empresa ni en el trabajador, además debe estar regida por ordenamientos legales.

1.3 Objetivos

El objetivo general de esta investigación es el siguiente:

Identificar si la no deducibilidad del IETU y la no generación de un crédito fiscal para los patrones que otorgan prestaciones de previsión social que elevan la calidad de vida del trabajador se limita con el costo fiscal que provoca en las empresas otorgar dichas prestaciones.

De lo anterior señalo que los objetivos específicos del presente estudio son:

1. Analizar la normatividad en torno a la previsión social
2. Lograr la comprobación de la hipótesis propuesta
3. Identificar si el IETU limita el otorgamiento de previsión social en la mediana empresa.

4. Ser una fuente de consulta apropiada para posteriores investigaciones acerca de los problemas de la previsión social.

1.4 Importancia del Estudio

El desarrollo de los programas y sistemas de seguridad social es uno de los logros más importantes de la política social en el siglo XX. Sin embargo, la consolidación y extensión de la seguridad social seguirán siendo grandes desafíos durante las próximas décadas. Es ahí donde radica precisamente la relevancia científica del presente estudio, en destacar la previsión social respecto a otras formas de remuneración a los trabajadores, como el elemento detonante para un desarrollo económico en el país y un aumento en la calidad de vida de los trabajadores.

Es importante recalcar además la relevancia humana que contiene el presente estudio, ya que la seguridad social es un derecho fundamental de todo ser humano, sin embargo de conformidad con las estimaciones disponibles por la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS, 2010) cerca del 50 por ciento de la población mundial tiene acceso a algún tipo de seguridad social, aunque sólo el 20 por ciento de la población dispone de una cobertura adecuada de la seguridad social.

Dentro de la relevancia contemporánea de esta tesis encontramos entonces, que es de vital importancia la previsión social para garantizar el desarrollo económico y social a largo plazo de una población, toda vez que dichos sistemas deberían ser considerados como un factor productivo en el desarrollo económico. Sin dejar de lado el beneficio en la calidad de vida del trabajador por el aumento en prestaciones de este tipo.

También es importante tomar en cuenta que existe muy poca información sobre este contenido ya que solo se encontraron dos tesis, relativas al tema en esta Facultad, por ello la presente investigación, aporta los siguientes beneficios:

En primer lugar pretende beneficiar al patrón y a los trabajadores con información trascendente sobre la importancia de la previsión social.

En segundo lugar la presente investigación pretende que los patrones realicen una mejor planeación financiera, al otorgar previsión social.

En tercer lugar se busca identificar si las prestaciones de previsión social se vieron disminuidas con la entrada en vigor del IETU.

Si bien es cierto que las investigaciones que ya se han hecho sobre este tema son importantes, la presente permite conocer el impacto que tiene el IETU en la mediana empresa de la ciudad de Mexicali, Baja California al otorgar prestaciones de previsión social, además esta investigación ofrece una visión sobre previsión social que aumenta la calidad de vida del trabajador y a su vez genera plusvalía en el país, contrastándolo con el impuesto que es necesario cubrir por dichas prestaciones.

1.5 Limitaciones del Estudio

Como todo estudio, la presente investigación también tiene limitaciones, por lo que en este apartado se expondrán las limitaciones a las cuales se ha enfrentado la presente investigación.

La primera de ellas es referente al ambiente geográfico, social y económico donde se desarrolla el trabajo, toda vez que existen diferencias en las necesidades de los trabajadores de acuerdo al área geográfica donde viven, con respecto al lugar en donde se realiza la investigación, por lo que la presente se sitúa en la ciudad de Mexicali en el Estado de Baja California.

Segundo, la falta de evidencia para la corroboración del impacto que tiene en el trabajador la ausencia de previsión social o bien el otorgamiento de las prestaciones básicas de acuerdo a la Constitución.

Tercero y no menos importante es el aspecto de la recolección de datos, ya que unas de las principales limitaciones que se encontraron en el presente estudio al momento de obtener la opinión de la mediana empresa de la ciudad de Mexicali sobre este tema, fueron las siguientes:

1. En primera instancia el padrón del Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM), no se encuentra actualizado, por lo que muchas de las empresas que ahí aparecen ya no existen, o bien dicen nunca haber otorgado previsión social o no cumplen con el número de trabajadores que el padrón marca y que como tal las clasifica en empresas medianas.
2. No todas las empresas encuestadas contestaron completamente las encuestas.
3. Posibles debilidades en el método empleado.
4. No hay bibliografía suficiente sobre el tema.

Sin embargo es importante mencionar que como parte del proceso de recolección de datos se encontraron los siguientes hallazgos, algunas empresas encuestadas, comentaron la situación a sus proveedores y algunos decidieron participar de forma voluntaria en dicho proceso, encontrándose estas empresas en el interior de la república.

1.6 Definición de términos

A continuación se presentaran algunas definiciones:

AISS. La Asociación Internacional de la Seguridad Social es la principal institución internacional que reúne organismos e instituciones de seguridad social. Su misión es promover una seguridad social dinámica como dimensión social de un mundo en proceso de globalización, a través del fomento de la excelencia en la administración de la seguridad social. Fundada en 1927, la Secretaria de la AISS tiene su sede en la Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra.

Analogía. Para la teoría del Derecho la analogía, es un instrumento integrador del ordenamiento jurídico, utilizado para colmar las lagunas que este pueda presentar, cuando el caso planteado no puede encajarse en ningún supuesto de hecho

previsto en las normas, pero pueda ser asimilado a otro semejante. (Huesca Ricardo, 2007).

Conapo. El 27 de Marzo de 1974 fue creado por disposición oficial el Consejo Nacional de Población, el cual por mandato de la Ley de Población, tiene la misión de regular los fenómenos que afectan a la población en cuanto a su volumen, estructura, dinámica y distribución en el territorio nacional, con el fin de lograr que ésta participe justa y equitativamente de los beneficios del desarrollo económico y social. (Conapo, 2010)

Coneval. Es el Consejo Nacional de Evaluación de la Política del Desarrollo Social, busca coordinar las acciones orientadas a la consecución de los objetivos, estrategias y prioridades de la Política Nacional de Desarrollo Social establece la creación del CONEVAL, como un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal con personalidad jurídica, patrimonio propio, autonomía técnica y de gestión, agrupado en el sector coordinado por la Secretaría de Desarrollo Social. Los esfuerzos se enfocan a diseñar una Institución que tenga la capacidad técnica para generar información objetiva sobre la situación de la política social y la medición de la pobreza y que forme parte de un esquema institucional que permita que la información sea de utilidad para mejorar la toma de decisiones en la materia. (Coneval, 2007)

Contribuciones de Seguridad Social. Son las contribuciones establecidas en Ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la Ley en materia de seguridad social o a las personas que se benefician en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado. (Art. 2º, CFF, 2010)

IETU. El Impuesto Empresarial a Tasa Única, es el impuesto que pagan en México las personas físicas y morales, residentes en territorio nacional, así como los residentes en el extranjero con establecimiento permanente en el país, por los ingresos que obtengan, independientemente del lugar en donde se generen, por la realización de las siguientes actividades, enajenación de bienes, prestación de

servicios independientes y otorgamiento del uso o goce temporal de bienes. (Art. 1º, LIETU, 2010).

Impuestos. Son las contribuciones establecidas en Ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentren en la situación jurídica o de hecho, prevista por la misma y que sean distintas de las aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos. (Art. 2º, CFF, 2010).

OIT. La Organización Internacional del Trabajo se estableció en 1965 su centro de formación fue en Turín, Italia, busca apoyar a los países en su desarrollo económico y social a través de la capacitación. (OIT, 1965).

Previsión Social. Las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. En ningún caso se considerara previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas. (Art. 8º, LISR, 2010)

Salario. Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. (Art. 82, LFT, 2010).

Seguridad Social. Tiene como fin garantizar a los mexicanos el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que sea garantizada por el Estado. (Senado de la Republica, 2006).

CAPÍTULO II
REVISIÓN DE LA LITERATURA:

2.1 Previsión Social

En este apartado resulta importante para esta investigación, presentar al lector aspectos trascendentales como generalidades, conceptos y definiciones, expuestas por distintos autores sobre el tema de la previsión social, así como también será importante identificar características y diferencias sobre el tema en cuestión. Otra parte fundamental de esta investigación es el marco jurídico de la previsión social, el cual abarca leyes, tratados internacionales, reglamentos, la costumbre, principios generales del Derecho, etc., es decir, cualquier ordenamiento que tenga valor en las fuentes del Derecho por orden establecido en nuestra máxima carta magna, la Constitución.

2.1.1 Generalidades

La parte medular de esta investigación deriva del artículo 123 Constitucional, Del Trabajo y de la Previsión Social. A su vez este apartado tiene la finalidad de mostrar algunas de las ideas que predominaban en los años posteriores a la promulgación de la Declaración de derechos sociales, ya que como se ha venido mencionando en esta investigación, en sus inicios el artículo 123 planteaba aspectos importantes sobre la seguridad social pero sus beneficios parecían exclusivos de la clase trabajadora, situación que condujo a la creación de la previsión social. Al respecto de la Cueva (1995:20) asevera que “la previsión social nació unida al derecho del trabajo, hecho que determinó su grandeza y su limitación”. Se dice que su grandeza toda vez que este término se ha mantenido vivo a través del paso del tiempo, pues resulta la “seguridad del mañana para quienes entregan su energía de trabajo a la empresa capitalista”. Pero también su limitación, pues solo fue una solución parcial a los problemas económicos existentes.

Una de las primeras definiciones entonces, la encontramos en la conceptualización de la previsión social citada por De la Cueva (1995:12) la cual señala que es la...

acción de los hombres, de sus asociaciones o comunidades y de los pueblos o naciones , que dispone lo conveniente para proveer a la satisfacción de contingencias o necesidades previsibles, por lo tanto, futuras, en el momento en que se presente, esto es, la previsión es el trasplante del presente al futuro, la proyección de las necesidades presentes en el futuro, a fin de prever su satisfacción, el aseguramiento para el futuro de las condiciones en que se desarrolla en el presente la existencia, o en una formula breve: la seguridad de la existencia futura, todo lo cual producirá la supresión del temor al mañana” (De la Cueva, 1995:12).

Lo anterior pone de manifiesto la necesidad imperativa de todo ser humano a preocuparse por su futuro y prever un mejor mañana.

Es interesante notar como la previsión social tiene sus orígenes precisamente en una de las necesidades imperiosas de los seres humanos, su futuro, toda vez que el ser humano, al irse desgastando físicamente mengua también su actividad económica, desempeñada principalmente en las empresas capitalistas, esto es, el ser humano tiene que prepararse para satisfacer sus necesidades en su vejez y no verse indefenso con el correr del tiempo.

Es por ello, que de la definición otorgada por De la Cueva (1995:12) se pueden concluir dos aspectos muy importantes; primero, la previsión social es aquella que me va a permitir mediante el empleo de recursos presentes, garantizar el futuro; y segundo que para lograr dicha satisfacción, se requiere de formas o sistemas a través de los cuales se garantice el interés futuro.

Al respecto De la Cueva (1995:13) hace una clasificación tripartita sobre la previsión social, la cual implica, “un sistema individual como lo es el ahorro, los sistemas colectivos como son la mutualidad y el seguro privado, y un sistema social doble, la contratación colectiva entre trabajadores y empresarios y la previsión social”

Es importante destacar que para efectos de esta investigación solamente nos centraremos en la previsión social y en las diferencias que se observan cuando algunos autores hablan de seguridad social, previsión social y salario.



Figura 1. Clasificación tripartita de los Sistemas de Previsión.

Fuente: De la Cueva Mario, 1995

2.1.2 ¿Qué se entiende por Seguridad Social?

En el siguiente apartado, abordaremos el tema de la seguridad social, que se entiende por seguridad social para diferentes autores, características, así como los pilares de la seguridad social en México.

Se dice que el antecesor de la seguridad social es la previsión social, pero ¿que es la seguridad social?, empecemos por analizar algunas definiciones y características atribuibles a este termino de seguridad social.

De acuerdo con los autores Martínez, Arufe y Carril Vásquez (2008:1) declaran:

La seguridad social tiene origen foráneo, procede del Derecho de los Estados Unidos de Norteamérica, habiéndose empleado allí, por vez primera para dar nombre a la Ley de Seguridad Social promulgada durante el mandato del presidente Franklin D. Roosevelt en 1935.

La Seguridad Social es “aquella concreta modalidad de actuación administrativa orientada a compensar la pérdida de rentas de trabajo, mediante prestaciones, sobre todo dinerarias, que el Estado financia”, (Martínez, Arufe y Carril Vásquez; 2008:2).

De la definición anterior es necesario enfatizar algunos aspectos interesantes: en primer lugar, que dicha definición puntualiza que la seguridad social es una modalidad administrativa, es decir a cargo del Estado, lo cual la convierte en un servicio público, que vela por el mañana de todos los seres humanos cuyas bases será su trabajo pasado y presente.

En segundo lugar, la definición establece que la seguridad social se encuentra orientada a compensar la pérdida de rentas, recordemos que en ocasiones al ingreso percibido se le puede llamar también rentas, entonces dicho término nos remonta a la ausencia de ingresos en épocas difíciles para el ser humano como incapacidades, desempleo, jubilación, etc., o bien por exceso de gastos, es decir, ocasiona que se genere en los ciudadanos una situación de necesidad, dichas situaciones son las que obligan entonces a los poderes públicos o administrativos a ofrecer seguridad social a sus gobernados.

En tercer lugar y último dicha definición manifiesta que la pérdida de rentas puede compensarse con las prestaciones otorgadas por los poderes públicos, dichas prestaciones pudieran otorgarse en especie, abarcando prestaciones como las sanitarias o de salud, la de servicios sociales, pudiendo incluir ayuda para discapacitados o personas en situación de dependencia, es importante resaltar que aunque la regla general es que se otorguen prestaciones dinerarias como indemnizaciones, subsidios y sobre todo pensiones, en ocasiones no es eso posible,

es por ello que se recurre a prestaciones en especie. De cualquier forma, sea cual sea la manera en que se otorgue la prestación, la seguridad social busca garantizar la asistencia y la suficiencia de las mismas, frente a situaciones de necesidad como las citadas.

Ahora bien, la presente investigación se realiza bajo las leyes mexicanas por lo que es interesante conocer que se entiende por seguridad social en nuestro país.

El 20 de Octubre de 2006 la LX Legislatura del Senado de la Republica, emitió un memorándum en el cual se pone de manifiesto la finalidad con la que fue creada la seguridad social en México, dicho documento señala:

La seguridad social tiene como fin garantizar a los mexicanos el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que sea garantizada por el Estado. (LX Legislatura del Senado de la Republica, 2006:1).

Como podemos observar, la definición mexicana sobre seguridad social también capta aspectos importantes citados en la definición anterior, el primero es la obligación del Estado de otorgar protección a los mexicanos y para ello dicho organismo a establecido en nuestro país tres pilares fundamentales de la seguridad social, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los trabajadores del Estado (ISSSTE) y el Sistema de Seguridad Social Popular (SISSP) creado en Febrero de 2006.



Figura 2. Pilares Fundamentales de la Seguridad Social en México

Fuente: LX Legislatura del Senado de la Republica, 2006.

2.1.3 Diferencia entre Seguridad y previsión social

A continuación, este apartado expondrá algunas diferencias entre seguridad y previsión social.

Como ya se menciona anteriormente cuando se habla de seguridad social se está enfrente de la protección del Estado sobre los medios de subsistencia y servicios sociales otorgados para el bienestar individual y colectivo

Por lo antes dicho algunas de las características de la Seguridad Social según Alfredo Bowen (1992:33) son las siguientes:

1. La obligatoriedad, es decir se otorga a todos sus miembros.
2. No tiene fin de lucro, puesto que es instituido por el Estado su único fin es otorgar seguridad social
3. Cubre los riesgos sociales específicos de los trabajadores subordinados y los atiende con los aportes de éstos y de los patrones respectivos.

Como veremos en apartados siguientes en México la seguridad social también es otorgada de forma obligatoria a todos los mexicanos, si bien esto en ocasiones, resulta una utopía, puesto que a pesar de ser parte de una obligación del Estado el

ofrecer protección a sus ciudadanos en materia de salud a veces esto no llega a cumplirse, o bien no de una forma satisfactoria, debido a la insuficiencia en los fondos del gobierno para otorgar con calidad y a todos los mexicanos seguridad social, sin embargo este tema no es materia de estudio.

Al igual que otros países las instituciones públicas dedicadas a brindar seguridad social son gratuitas y no tienen como fin lucrar u obtener ganancia de la prestación de sus servicios.

Desde el punto de vista fiscal el sostenimiento de la seguridad social en México, es sufragado en lo que respecta a algunas instituciones mediante aportaciones de los trabajadores y de los patrones, las cuales tienen como fin cubrir las necesidades sociales y de salud de los mexicanos.

Siguiendo con la identificación del significado de seguridad social, encontramos otro concepto atinado al respecto dado por el Doctor Francisco José Martoni, citado por Ledesma (2003:61), en su obra Administración de Planes sobre Previsión Social donde nos dice que...

La seguridad social es un sinónimo de bienestar, de salud, de ocupación adecuada y segura, de amparo contra todos infortunios y prevención. Es lucha contra la miseria y la desocupación. En fin, es la elevación de la personalidad humana en todo su complejo psicofísico, amparando a todos los riesgos fundamentales: pérdida de salud, pérdida de capacidad del trabajo (enfermedad, vejez, accidentes), pérdida del salario (paro forzoso), invalidez, procurando proteger la integridad físico-orgánica de los hombres, conservándola o recuperándola cuando se ha perdido, manteniendo en lo posible la capacidad de ganancia.

Como podemos notar esta definición de seguridad social es muy abarcadora, nos ofrece un panorama de lo que todos deseáramos fuera la seguridad social y en realidad así es, solo que a una escala menor puesto que muchos de los sueños allí plasmados en esa definición no se concretan debido a las deficiencias económicas de nuestro país.

Nos queda claro entonces, que la seguridad social persigue un bienestar a futuro, prevé los infortunios que pudieran acaecer al trabajador con el correr de los años, es decir, busca mantener una capacidad de ganancia en el hombre para toda su vida, se encuentre este laborando o no.

Por otro lado, el primer precedente de la previsión social lo encontramos en el artículo 3ro de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece que...

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Resulta interesante para el lector identificar el artículo que tiene como fundamento legal la previsión social en nuestro país. Y precisamente es ahí en la última parte de este artículo donde nace la previsión social, ya que habla de un nivel de vida decoroso para el trabajador y su familia, es decir, en este artículo se le ve como un instrumento de justicia social que agrega un nivel honorable, digno para la calidad de vida del trabajador y de su familia.

Por otro lado el concepto de previsión social con fines fiscales fue incorporado a la Ley del Impuesto Sobre la Renta a partir del primero de Enero de 2003, sin embargo ya existían algunas disposiciones referidas a gastos de previsión social, así mismo, los tribunales colegiados en materia administrativa ya habían emitido alguna resolución con fines aclaratorios cuando este concepto no se encontraba en Ley.

De acuerdo con el Semanario Judicial de la Federación de Enero de 1996 en su página 203, los tribunales colegiados habían definido los gastos de previsión social como “una prestación en beneficio de los trabajadores, sus familias, dependientes o beneficiarios, tendientes a su superación física, social, económica, cultural e integral; esto es, toda prestación en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar el nivel de vida económica, social, cultural e integral”.

Con respecto a la definición establecida en el Seminario Judicial de la Federación, es importante resaltar que el Seminario no es el lugar idóneo para establecer conceptos primordiales como lo es la previsión social, basado en ese mismo razonamiento entonces, más tarde vemos como este término fue incorporado a la Ley del Impuesto Sobre la Renta a partir del primero de Enero de 2003.

Es ahí en esa definición donde vemos a la previsión social no como parte de la obligación proporcionada por el Estado sino como una prestación adicional en beneficio de los trabajadores, sus familias, dependientes o beneficiarios.

Es decir, en el ámbito fiscal la previsión social eleva el nivel de vida económica, social, cultural e integral de los trabajadores.

La Ley de ISR retomo en cierta forma dicha definición y la amplio en el quinto párrafo del artículo octavo, el cual actualmente especifica que se considera previsión social

Las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. En ningún caso se considerara previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas.

Posteriormente el artículo 109 fracción VI de la misma Ley señala que las prestaciones de previsión social son “los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se conceden de manera general, de acuerdo con la leyes o por contrato de trabajo”.

De los artículos citados de la Ley del ISR podemos obtener las siguientes conclusiones:

1. Estos artículos son enunciativos más no limitativos en lo que se refiere a la previsión social, por lo que se entiende que existen muchísimas más prestaciones de previsión social que las mencionadas en estos artículos.
2. La palabra previsión social se muestra desde un punto de vista fiscal, con respecto a la previsión o seguridad social establecida por el Derecho del trabajo.
3. En estos artículos se habla de la superación física, social, económica o cultural a favor de las personas que tengan el carácter de trabajadores o socios dentro de una sociedad, y se busca elevar la calidad de vida tanto del trabajador como de su familia.
4. Que existe una diferencia entre seguridad social y previsión social, la primera esta a cargo del Estado y es obligatoria, mientras que la segunda será aquella prestación que los patrones otorguen a los trabajadores con el fin de enaltecer su calidad de vida y solo será obligatoria si se establece por contrato de trabajo o bien bajo algunas leyes respectivas.

Sin embargo lo anterior nos lleva a replantearnos un nueva cuestión; ¿es lo mismo previsión social que salario?

2.1.4 Diferencia entre salario y previsión social

El presente apartado tiene como finalidad, identificar si existen diferencias entre los términos conocidos como salario y previsión social.

De acuerdo con el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, se considera salario, “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”. Así mismo el artículo 58 de la citada Ley cuando habla de jornada de trabajo se refiere al “tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

Esto implica su desarrollo positivo en la relación laboral, disponibilidad para trabajar, así como permanencia en el lugar fijo de trabajo.

Posteriormente el artículo 84 de la misma Ley señala que el salario “se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

Es ahí en el artículo 84 de la LFT donde encontramos que las prestaciones de previsión social, son parte integrante del salario, además de acuerdo con lo señalado en la citada Ley en su artículo 102 dichas prestaciones deberán “ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo”.

En su obra Administración de planes sobre previsión social (Ledesma, 2005:17) define salario como “el precio del trabajo”, y da su opinión con respecto a este, haciéndolo ver en un sentido monetarista o bajo una óptica neoliberal en donde cada factor de la producción tiene un precio.

También declara que “es la contraprestación debida por el servicio que se recibe de una persona a cambio de su esfuerzo en una actividad productiva”, (Ledesma, 2005:17).

Por otra parte Morales Ramírez (2008:125), define salario como:

El ingrediente fundamental del derecho del trabajo y desde el punto de vista jurídico, constituye, el elemento esencial de la relación laboral. Con base en ella se entienden dos de sus caracteres: el de ser contraprestación del servicio y el de configurarse como una obligación del patrón, exigible, por el trabajador como un derecho, por constituir precisamente, el objeto directo que pretende éste como su medio de sustento.

Veamos ahora las referencias que hace la Ley del impuesto Sobre la Renta al salario, recordemos que la Ley del Impuesto Sobre la Renta únicamente busca la recaudación.

Al respecto el artículo 110 de la citada Ley declara que se “consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral” a excepción de lo que marca el último párrafo de este artículo “no se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éste”.

Es importante destacar que el salario constituye una fuente importante de contribuciones por lo que se rige por un régimen fiscal específico y de acuerdo con la revista latinoamericana de derecho social citada en párrafos anteriores, las funciones fiscales que este régimen especifica son:

1. Otorgar el carácter de contribuyente pues la Ley del ISR grava los salarios.
2. Sirve de base para contribuciones locales como el impuesto sobre nominas o 1.80%
3. Para determinar las aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores (Infonavit) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

Retomando uno de los artículos clave sobre previsión social La Ley de ISR en el artículo 109 fracción VI se señala que las prestaciones de previsión social son:

Los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se conceden de manera general, de acuerdo con la leyes o por contrato de trabajo.

Este artículo destaca la dinámica de la previsión social y la verdadera función que desempeña en la vida del trabajador. Ya que al declarar este artículo que la previsión social pueden ser otras prestaciones de naturaleza análoga, destaca la idea de que es algo distinto a la retribución por la jornada laboral y que esta en constante cambio de acuerdo a las necesidades de los trabajadores.

El artículo 31 fracción XII por su parte menciona que los gastos de previsión social son prestaciones que se otorgan en forma general y en beneficio de todos los trabajadores.

Con lo anterior podemos concluir entonces:

1. Que las prestaciones de previsión social son parte integrante del salario y
2. Que la LISR no es el ordenamiento legal idóneo para conceptualizar la previsión social. Ya que como se ha dejado en claro el marco laboral busca la protección social del trabajador y no los efectos tributarios que conlleva el otorgar dicha previsión. Además merma su contenido puesto que la LISR no es específica al crear incertidumbre sobre otras prestaciones o bien sobre la analogía de estas.

2.1.5 Marco jurídico de la Previsión Social en México

El pensador jurídico y político austriaco Hans Kelsen difundió la teoría primordial del orden jurídico, según la cual todas las normas, desde los actos jurídicos individualizados, deben poder subir una escala, que va desde las normas más generales hasta llegar a la Constitución que es la norma suprema.

Por ello como parte del cumplimiento de los objetivos de esta investigación encontramos el análisis de la normatividad en torno a la previsión social. En primera instancia es necesario identificar su marco jurídico, que va desde las leyes constitucionales y los tratados hasta las leyes ordinarias y el derecho local.

2.1.5.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

El artículo 133 de la Constitución Mexicana establece a la Constitución y a los tratados internacionales como Ley Suprema de toda la Unión, es así como llegamos a considerar a la Constitución como ordenamiento máximo de la seguridad social y por ende de la previsión social, que es nuestro objeto de estudio.

Notemos entonces lo que declara la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 del Título Sexto.

En dicho apartado localizamos las bases del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, es necesario puntualizar que este mismo artículo es el que ha servido de base para la creación de la Ley del Seguro Social, por ello se dice que este artículo es la base de la seguridad social en México.

2.1.5.2 Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo, es un segundo ordenamiento que configura el sistema jurídico mexicano en materia de previsión social, esta Ley esta vigente desde 1970, considerándosele reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional.

Por otra parte, otro de los aspectos trascendentales consagrados en dicha Ley, se encuentran en su artículo 132 Capítulo I del Título Cuarto, en donde se muestran las obligaciones de los patrones mexicanos, las cuales de forma contraria se convierten en derechos para los trabajadores, es por ello que dichos derechos juegan un papel importante, ya que presentan una gama de opciones para ser tomados en cuenta a la hora de planear la previsión social que se ofrecerá a los mismos.

Un tercer ordenamiento jurídico en esta materia es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, dicha ley es reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional., promulgada en 1963

2.1.5.3 Ley del Seguro Social

Dentro del marco jurídico de las contribuciones un siguiente ordenamiento, ubicado en tercer lugar es la Ley del Seguro Social, la cual fue promulgada en 1943 y su ley actual esta vigente desde 1997.

Dicha Ley es considerada como un instrumento jurídico sobre el cual se sustenta el régimen de seguridad social a favor de los trabajadores y de sus beneficiarios, contiene seguros de invalidez, vejez, vida, enfermedades y accidentes, cesación involuntaria del trabajo y de servicios de guardería. Hoy día el organismo público encargado de cumplir esta función de prestar servicios de seguridad social, es otorgada por el Instituto Mexicano del Seguro Social (Sanromán, Aranda, Cruz, 2009:9)

En cuarto lugar se encuentra la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de 1959, reformado en 2007, el cual contiene normas de seguridad social aplicables a los trabajadores al servicio del Estado o burócratas.

Algunos otros estudiosos de la materia concuerdan en que una fuente importante de la normatividad de la seguridad social, la encontramos en el Reglamento, el cual amplía aun más los conceptos establecidos en Ley, así como los Acuerdos del H Consejo Técnico del IMSS, estos acuerdos se llevan a cabo de manera mensual, con el propósito de otorgar una respuesta pronta y expedita a los solicitantes, así como garantizar la veracidad de la información requerida por la sociedad mexicana.

De lo anterior es importante tener en cuenta que la seguridad y previsión social son áreas dinámicas, en constante movimiento, toda vez que se rigen por las necesidades de la clase trabajadora y las políticas que dicten las autoridades competentes, compuestas por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Mexicano del Seguro Social y la Secretaria de Hacienda y Crédito Publico.

2.1.5.4 Ley del Impuesto Sobre la Renta

Otro ordenamiento jurídico de vital importancia pero con fines recaudatorios es el que se encuentra en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, y uno de sus artículos trascendentales para la previsión social es el quinto párrafo del artículo octavo, en donde se da su definición, es decir, se especifica claramente lo que para efectos de esta ley se considera previsión social.

Posteriormente el artículo 31 fracción XII menciona que los gastos de previsión social son prestaciones que se otorgan en forma general y en beneficio de todos los trabajadores.

Por otra parte, el artículo 109 fracción VI de la misma Ley señala algunas prestaciones que son consideradas previsión social.

Más adelante se abordaran las prestaciones de previsión social.

2.2 Prestaciones laborales con efectos fiscales

De acuerdo con el artículo 8 de la LFT se dice que un trabajador “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. Mientras que el artículo 10 de la citada ley establece que patrón “es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”. Ahora bien establezcamos algunos conceptos, diferencias y responsabilidades de las mismas.

2.2.1 La relación de trabajo y el contrato laboral

Desde el momento en que un trabajador comienza a laborar, surgen derechos y obligaciones para el patrón y para el mismo trabajador, sin importar que exista un contrato de trabajo escrito, ya que la subordinación es lo que determina la relación laboral, Sanromán, Aranda, Cruz (2009:20) declaran: “en materia laboral basta con que exista dependencia del trabajador al patrón que implique el pago de una prestación, como presunción de la existencia de la relación laboral”.

En vista de lo anterior en el apartado siguiente se establecerán algunos conceptos y algunas diferencias sobre este tema.

2.2.1.1 Concepto y diferencias

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo menciona lo que para efectos de esta Ley se considerarán relación de trabajo, contrato individual y prestación de un trabajo, dichas definiciones se mencionan a continuación:

Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

El artículo 21 de la citada Ley agrega:

Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Por su parte Erich Molitor, uno de los representantes del derecho del trabajo socialdemócrata salido de la Constitución alemana de Weimar de 1919 y citado por De la Cueva (1984:184) declara que existe una distinción entre el contrato y la relación de trabajo, “el primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro”, mientras que el segundo es la prestación efectiva de un trabajo.

2.2.1.2 Responsabilidades

Toda relación de trabajo es de carácter bilateral, por lo que tanto el trabajador como el patrón tienen responsabilidades mutuas, por lo que empezaremos primero por identificar las responsabilidades de los trabajadores.

2.2.1.2.1 Del trabajador

Del artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo se deriva la primera de las responsabilidades del trabajador, ahí se declara: “el incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”.

Una segunda responsabilidad la encontramos en el artículo 992 de la citada Ley, donde se determina “la posibilidad de sancionar a los patrones y trabajadores que cometan violaciones a las normas de trabajo”.

Una tercera responsabilidad la encontramos en el artículo 110, fracción I donde se establece “que cuando los trabajadores cometan errores, pérdidas o averías, responderán hasta por el importe de un mes de salario y no podrá descontarse más del treinta por ciento del excedente del salario mínimo”.

2.2.1.2.2 Del patrón

De acuerdo con Néstor de Buen (2006:610), la responsabilidad del patrón se puede manifestar en tres direcciones:

“Frente a los trabajadores propios o ajenos, frente a terceros dependientes de los trabajadores y frente al Estado”.

La responsabilidad frente a los trabajadores resulta de una relación directa, esta responsabilidad deberá cubrirse en primera instancia con el salario y en segundo lugar con las indemnizaciones por causa de terminación laboral.

En el segundo caso se extiende a la totalidad de las obligaciones incumplidas por el intermediario o por la empresa ejecutora principal o exclusiva de obras o servicios, en casos de sustitución patronal según el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo...

No afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de sustitución.

En tercer lugar el patrón responde en términos de la Ley, por los siniestros sufridos por sus trabajadores en favor de quienes sean sus beneficiarios De Buen (2006: 614) señala que “el Estado, en la relación laboral, asume funciones graves de fiscalizador del cumplimiento de las obligaciones patronales y de la observancia de reglas sobre seguridad e higiene”.

2.2.2 Efectos del pago de prestaciones

Con el nacimiento del pago de las prestaciones de previsión social nacen distintos tipos de efectos, uno de ellos va encaminado a la protección y el otro a la contribución.

Por ello, con la finalidad de armonizar la protección que la Ley Federal del Trabajo ofrece al trabajador, contra la protección establecida en la Ley del Seguro Social en su artículo 84, el artículo 2 del Código Fiscal de la Federación establece las aportaciones de seguridad social y da una definición que a la letra dice lo siguiente:

Son las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de sus obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.

El fundamento primario lo encontramos en el artículo 123 de la CPEUM en sus fracciones XIV y XXIX en donde se señala que “los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten...”

Concatenado a lo anterior, Venegas (2010:441) expone sobre el destino de las aportaciones de seguridad social:

Éstas son contribuciones que forman parte del gasto público, por lo que tienen el carácter de crédito fiscal, que el Estado tiene derecho a exigir a través de los organismos facultados para ello, éstos tienen personalidad jurídica propia y diversa a la del Estado, sin dejar de lado que realizan una función de éste; en este sentido, las cuotas exigidas a los patrones para el pago del servicio público del seguro social están comprendidas dentro de los tributos establecidos por el Estado con carácter obligatorio, destinados al servicio y fin de la seguridad social.

De lo anterior se desprenden entonces dos de los efectos de los pagos de las prestaciones de seguridad social, primera que forman parte del gasto público del Estado y segundo que proveen seguridad social a sus beneficiados.

A continuación destacaremos los efectos fiscales de otorgar dichas prestaciones.

2.2.2.1 Deducibilidad para el patrón

Como se había mencionado en el apartado anterior, el artículo 2 del Código Fiscal de la Federación establece que las aportaciones de seguridad social, son contribuciones establecidas en ley para proporcionar seguridad social al beneficiario, es por eso que el artículo 29 de la Ley del impuesto sobre la renta en la Sección I del Capítulo II, en su fracción VIII establece: “los contribuyentes podrán efectuar las deducciones siguientes: las cuotas pagadas por los patrones al Instituto

Mexicano del Seguro Social, incluso cuando estas sean a cargo de los trabajadores”.

Como podemos notar el deber de proporcionar seguridad es del patrón, en cumplimiento de obligaciones fijadas por la Ley en materia de seguridad social como bien lo señala el artículo 12 de la Ley del Seguro Social. Además de dicha obligatoriedad, el artículo 29 de la LISR citado en el párrafo anterior, ofrece la oportunidad de que el patrón pueda deducir ese gasto de los ingresos obtenidos durante el ejercicio, incluso dicha deducción abarca no solo la cuota que el patrón paga, sino también las que están a cargo de los trabajadores.

2.2.2.2 Exención para el trabajador

Por otra parte encontramos también en la Ley de ISR cual debe ser el tratamiento de las aportaciones de seguridad social, para el trabajador, al respecto el Título IV de las personas físicas, disposiciones generales Artículo 109 fracción V de la Ley del impuesto sobre la renta establece: no se pagara el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguiente ingresos: “las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones publicas”.

Al mismo tiempo la citada ley establece pero en su fracción VI, el tratamiento que deberá darse a los ingresos percibidos con motivo de:

Subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contrato de trabajo.

Ahí se establece que serán ingresos exentos para el trabajador, siempre que cumplan con los requisitos de forma establecidos en Ley. Sin embargo esto se explicara en el siguiente apartado.

2.3 Requisitos para deducir la previsión social en México

En apartados anteriores ya hemos venido analizando lo que se define como previsión social, los ordenamientos en donde se plasma tal definición, así como las implicaciones que conlleva su aplicación, sin embargo en este apartado abordaremos los requisitos que deben cumplirse para poder deducir la previsión social en México y precisamente dos de los principales requisitos los encontramos en la definición misma, disgreguemos entonces dicha definición.

2.3.1 Generalidades

Como ya se ha mencionado en párrafos anteriores hasta Diciembre de 2002, en ninguna ley se había definido el concepto de previsión social, sin embargo, a partir de 2003 la Ley del Impuesto Sobre la Renta en su artículo 8 último párrafo, define lo que se debe entender por previsión social, es ahí donde encontramos el primer requisito para deducir la previsión social:

1. El concepto de previsión social se aplica en términos fiscales, exclusivamente para ISR.

Quiere decir entonces que la previsión social, tiene implicaciones fiscales para el patrón y no solo implicaciones del orden social.

2. Al hablar de la previsión social es importante que observemos su deducibilidad desde dos puntos de vista, el de la empresa y el del trabajador.

Esto es importante toda vez que existen limitantes de las Leyes al otorgar previsión social y estas limitantes son tanto para el patrón que las otorga como para el trabajador que las recibe.

Por ejemplo el artículo 102 de la LFT señala que las prestaciones en especie “deberán ser razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en

efectivo". Este artículo me indica entonces, que la previsión social debe estar limitada en función a los ingresos del trabajador.

Al respecto el artículo 109 de la LISR en su penúltimo párrafo menciona que la previsión social tendrá limitantes a su exención en función a los ingresos cuando:

- a) La suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados más las prestaciones de previsión social no superen una cantidad equivalente de siete veces el salario mínimo general (SMG) del área geográfica del contribuyente, elevado al año, el total de las prestaciones estarán exentas.
- b) Cuando los ingresos por sueldos sean menores a siete veces el SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año y sumados a las prestaciones de previsión social del artículo 109 de la LISR excedan de siete veces el SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año, se consideran ingresos de previsión social no sujetos al pago de impuestos, hasta por la cantidad que resulte mayor de las siguientes: la diferencia entre 7 SMG anuales y el salario, sin incluir previsión social ó un SMG anual del área geográfica del trabajador.
- c) Que cuando los ingresos por sueldo excedan de 7 SMG anuales y además obtengan previsión social, la previsión social se considerará exenta hasta un SMG anual del área geográfica del trabajador.

Encontramos una segunda limitante a las prestaciones de previsión social pero en función al salario mínimo, esto aplica sólo para determinados rubros, de acuerdo al artículo 31 fracción XII, quinto párrafo de la LISR;

- a) Fondo de Ahorro; aportación periódica del patrón así como una aportación por igual cantidad por parte del trabajador, sin que la aportación del contribuyente exceda del trece por ciento del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces el SMG anual del área geográfica del trabajador.

El artículo 109 fracción III limita la exención a los planes de pensiones de la siguiente manera:

- b) Plan de pensiones; creación de una reserva monetaria integrada por aportaciones únicamente de la empresa o bien por una aportación mixta, trabajadores y empresa. El beneficio será exclusivamente hasta que cada empleado se jubile y se exentara dicha previsión siempre que el monto diario no exceda de 9 veces el SMG del área geográfica del trabajador.

Un tercer requisito para deducir la previsión social en México

- 3. Para otorgarse previsión social, debe existir una relación laboral que:
 - a. Satisfaga contingencias o necesidades presentes o futuras
 - b. Que se otorguen a favor de los trabajadores, para la superación física, social, económica o cultural.
 - c. Que ésta, mejore su calidad de vida y la de su familia.

Es decir, para que la previsión social pueda considerarse deducible para el patrón, deberá existir una relación laboral, necesidades en el trabajador y un mejoramiento en su calidad de vida.

Esto nos lleva entonces a identificar los tipos de prestaciones que el patrón puede otorgar a sus trabajadores con el fin de mejorar su calidad de vida y además obtener una deducción en sus ingresos.

2.3.2 Prestaciones de previsión social

Es importante mencionar, que la Ley de ISR es enunciativa más no limitativa al hablar sobre previsión social, lo que provoca una apertura sin límites a los conceptos que pudieran integrarse a la misma, es ahí entonces donde surge una gran problemática, saber cuales partidas de índole fiscal, consideró el legislador como previsión.

De acuerdo con el artículo 109 de la LISR se considera de manera expresa previsión social las mencionadas en las siguientes fracciones:

II. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos Ley.

III. Jubilaciones, pensiones o haberes de retiro, incluidos los fondos de pensiones complementarias a las establecidas en las leyes de seguridad social.

IV. Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral.

V. Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones publicas.

VI. Subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas.

VII. Habitación.

VIII. Fondos de Ahorro

XI. Cuotas de seguridad social a cargo de los trabajadores, pagados por el patrón.

Es importante recalcar que el artículo 141 de la LFT considera las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda como gastos de previsión social y que el artículo 31 del mismo ordenamiento sienta las bases para considerar el Fondo de ahorro como previsión social.

Como podemos observar este artículo presenta un listado de opciones mas no es limitativo ya que en otra parte de la Ley se habla de la analogía o de la semejanza lo cual ofrece la oportunidad de ofrecer previsión social al trabajador independientemente de que no se encuentre citada en este articulo, siempre que se cumpla con los requisitos establecidos en la propia Ley, veamos entonces que implica el requisito de analogía.

Como se mencionaba en el párrafo anterior una nueva problemática la encontramos en el artículo 109 en su fracción VI que habla de las exenciones generales de previsión social para personas físicas, este artículo hace referencia a “otras prestaciones de naturaleza análoga que se concedan de manera general de acuerdo con las leyes o por los contratos de trabajo”.

Anteriormente los tribunales colegiados ofrecían la interpretación analógica tomando como base la descripción analítica de esa misma fracción. Sin embargo con la definición introducida en 2003, el legislador fiscal se limita a encuadrar la previsión social solo “como las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores con el objeto de satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como mejorar la calidad de vida, nivel cultural y social de aquellos”.

En este sentido pudiéramos considerar como análogas las despensas, los gastos de matrimonio o de funeral, transporte, artículos escolares y dotación de anteojos, entre otros, pactadas generalmente mediante contrato colectivo.

Asimismo, es importante distinguir las prestaciones de previsión social con fines fiscales de aquellas prestaciones meramente laborales. Como ejemplo encontramos los instrumentos de trabajo y los incentivos los cuales son otorgados al trabajador para lograr los objetivos del patrón, pero no son previsión social.

2.3.3 Requisito de generalidad de los trabajadores

Relacionado a lo anterior observemos un nuevo requisito, la generalidad. De acuerdo con el artículo 31 fracción XII de la LISR observamos lo siguiente: que “cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores”...

Sin embargo es importante resaltar que podrán establecerse montos diferentes, para jerarquías o estratos diferentes y el artículo 43 del RLISR adiciona algunos requisitos que es necesario cumplir para considerar la previsión social como un gasto bajo estos supuestos, el primero de ellos se refiere a la territorialidad, es decir

que dichos gastos se efectúen en México excepto con los relacionados a aquellos trabajadores que presten su servicio en el extranjero, siempre que se relacionen con su obtención de ingresos y segundo que se efectúen con relación a los trabajadores del contribuyente y en su caso con sus beneficiarios.

Adicionalmente, la Ley del ISR artículo 31 fracción XII, indica tres supuestos donde se indica que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general:

1. Trabajadores sindicalizados.- Cuando tales prestaciones se establecen de acuerdo con los contratos ley o colectivos de trabajo.
2. Personas morales con dos o más sindicatos.- Si las prestaciones son las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato, aun cuando distintas en relación con las otorgadas a los trabajadores de otros sindicatos de la propia persona moral, de acuerdo con sus contratos ley o colectivos de trabajo.
3. Trabajadores no sindicalizados.- Cuando se concedan las mismas prestaciones a todos ellos.

Debemos tomar en cuenta que el precepto generalidad aplicado por la ley de ISR para partidas como los seguros de vida y seguros de gastos médicos, implica que sean las mismas para todos los trabajadores de un mismo sindicato o los no sindicalizados.

Además, es importante no confundir el principio de generalidad, con el de totalidad, el requisito de generalidad debe aplicarse exclusivamente a quienes se encuentren en los supuestos establecidos en el plan de previsión social, es decir a quienes componen esa clase, mientras que la totalidad implica no excluir a nadie que caiga en los supuestos establecidos en el plan de previsión o bien otorgarle la prestación a todos los integrantes de una clase, según los planes de previsión establecidos.

2.4 Situación actual de las prestaciones laborales y su impacto en el impuesto empresarial a tasa única (IETU)

Durante la última década las autoridades hacendarias han emprendido una lucha contra la previsión social, de alguna u otra forma dichas autoridades, se han empeñado en gravar con impuestos este tipo de prestaciones, tal fue el caso en el año 2005 cuando en la iniciativa del Ejecutivo se propuso la eliminación de la exención a algunas partidas de previsión social y el establecimiento de requisitos para otras, si bien dicha iniciativa no prospero, si dejo bien en claro cual era la idea del Ejecutivo disminuir la previsión social exenta.

Hoy fiscalmente los patronos se enfrentan a un impuesto con diferentes bases que el ISR, este es el IETU, el cual considera como no deducibles las partidas exentas de previsión social, debido a lo anterior, en el siguiente apartado examinaremos ¿cuál es la situación actual de dichas prestaciones y su relación con el IETU?

2.4.1 Conceptualización

El 1º de octubre de 2007 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación la Ley del impuesto empresarial a tasa única (IETU), misma que entró en vigor el 1º de enero de 2008.

Este nuevo impuesto, grava a las personas físicas y personas morales por los ingresos, por enajenación de bienes, prestaciones de servicios independientes y el otorgamiento del uso o goce temporal de bienes; con base a la generación de flujos de efectivo, determinando una base por el método de diferencia entre ingresos menos deducciones; de dicha sustracción se obtiene una base gravable que se multiplicará a una tasa del 17.5%, del resultado anterior se disminuyen diversos créditos a que se refiere la legislación vigente.

2.4.2 Fundamentos Legales y sujetos del IETU

De acuerdo al artículo 1 de la Ley del IETU están obligadas al pago del impuesto empresarial a tasa única (IETU):

- ◆ Las personas físicas
- ◆ Las morales residentes en territorio nacional y
- ◆ Los residentes en el extranjero con establecimiento permanente en el país.

Por los ingresos que se obtengan, independientemente del lugar en donde se generen, por la realización de las siguientes actividades:

- I. Enajenación de bienes
- II. Prestación de servicios independientes
- III. Otorgamiento del uso o goce temporal de bienes

Por tanto la fuente de los ingresos al realizar tales actividades serán de índole mundial, es decir, el IETU grava a los ingresos tanto a los de origen nacional como de internacional.

Los residentes en el extranjero con establecimiento permanente en el país, sólo estarán obligados al pago del IETU por los ingresos atribuibles a dicho establecimiento.

El artículo 1 de la Ley del IETU (Poder Ejecutivo. Enero 2009. Ley del impuesto empresarial a tasa única. ISEF. México, D.F.), establece la mecánica del cálculo del impuesto, el cual se determina como sigue:

Tabla 1. Cálculo del IETU

Operación	Concepto
	Ingresos percibidos por las actividades gravadas
(-)	Deducciones autorizadas
(=)	Base del impuesto
(x)	Tasa del impuesto
(=)	IETU a cargo

De la mecánica del cálculo del IETU, lo primero que es importante destacar es la base del impuesto, ya que esta difiere de la del ISR, al tratarse de operaciones por flujo de efectivo y en cuanto a algunas limitaciones en las deducciones.

De acuerdo con los artículos 8vo, 10mo y 11vo y artículo cuarto transitorio de la Ley del IETU, los contribuyentes podrán acreditar contra el impuesto empresarial a tasa única del ejercicio calculado, cuatro tipos de créditos: acreditamiento del IETU por deducciones superiores a los ingresos del ejercicio, acreditamiento por salarios y cuotas patronales, acreditamiento del ISR propio y acreditamiento por las inversiones realizadas entre 1997 y 2008. Así como otros acreditamientos establecidos mediante Decreto de beneficios fiscales en materia de ISR e IETU, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de Noviembre de 2007 como son: acreditamiento por inventario final, acreditamiento por aplicación de estímulos fiscales, acreditamiento por pérdida generada en la salida del régimen simplificado, acreditamiento por enajenaciones a plazo anteriores a 2008 y acreditamiento para IMMEX.

Para efectos de esta investigación nos centraremos únicamente en el acreditamiento por salarios y cuotas patronales y la mecánica para determinar dichos créditos es la siguiente:

Tabla 2. Cálculo del crédito de salarios y aportaciones de seguridad social en el ejercicio según LIETU

Operación	Concepto
	Erogaciones efectivamente pagadas por salarios en el ejercicio
(+)	Erogaciones efectivamente pagadas por aportaciones de seguridad social en el ejercicio
(=)	Total de erogaciones por salarios y aportaciones de seguridad social pagadas en el ejercicio
(x)	Factor aplicable al ejercicio
(=)	Crédito por salarios y aportaciones de seguridad social

Sin embargo es necesario antes analizar que implica un acreditamiento, sobre todo visualizándolo desde el punto de vista de la autoridad ya que la propia ley nos menciona la palabra “podrán” lo que denota opción para el contribuyente de aplicar o no dicho crédito.

Pero ¿porque créditos y no deducciones? De acuerdo con Calvo Nicolau el acreditamiento puede describirse como la “posibilidad de disminuir una cantidad de otra para determinar el monto de la obligación fiscal”, (Calvo, 1997:2).

Por otro lado, Leal Cueva establece que la figura del acreditamiento no esta contemplada en la legislación mexicana como una forma de extinción de obligaciones, sino que “es una mecánica aritmética para la determinación de la obligación fiscal y no propiamente para la extinción de la misma”, (Leal, 2003:1).

De lo anterior concluimos entonces que el acreditamiento es un procedimiento a través del cual se determina la obligación fiscal, lo que implica que el crédito en cuestión se aplique únicamente hasta por el monto del impuesto y no que genere un saldo a favor del contribuyente en los casos en que derivado del acreditamiento resultara un excedente del crédito.

Por lo anterior se considera de suma importancia evaluar la aplicación minuciosa de estos créditos así como los perjuicios que pudiera causar el que queden inutilizables los remanentes de dichos créditos, sin embargo antes de conocer la determinación de los créditos fiscales el presente estudio mostrara las deducciones autorizadas por la Ley en comento.

2.4.3 Objetivo fiscal del IETU en las prestaciones laborales

Uno de los elementos esenciales y que forma parte de la base, son las deducciones autorizadas por dicha ley, al respecto es interesante notar la primera de las deducciones para este impuesto esta establecida en el artículo 5to de la LIETU, ahí menciona:

Los contribuyentes sólo podrán efectuar las deducciones siguientes:

- I. Erogaciones realizadas y excepciones.

Por otra parte, el segundo párrafo de la citada fracción del artículo 5to de la LIETU señala que no serán deducibles

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 impuesto sobre la renta relativo a los sueldos y salarios y asimilados.

Por lo tanto, la LIETU a primera instancia no me permite deducir los sueldos, los asimilados a salarios y las aportaciones de seguridad social, originando con ello una mayor base para el pago de impuesto. Adicional al cálculo anterior la citada Ley en el artículo 10, en su párrafo sexto, se ofrece la opción al contribuyente de acreditar un crédito fiscal por las erogaciones efectivamente pagadas, por los conceptos de aportaciones de seguridad social pagadas en el periodo así como los ingresos gravados por sueldos salarios y asimilados, sin embargo existe una gran diferencia entre deducciones y créditos y además no todo el importe por esos conceptos será deducible, sino solo la parte gravada. Veamos un ejemplo de lo anterior:

La Compañía que para efectos de esta investigación la llamaremos X, S.A., establecida en la ciudad de Mexicali, B.C., pagó sueldos por \$1,446,735.86 pesos en el mes de Enero y otorga como previsión social a sus trabajadores un fondo de ahorro el cual fue de \$77,782.91 por ese mes y realizó aportaciones de seguridad social por \$556,742.36, veamos la determinación del crédito por salarios de IETU:

Tabla 3. Determinación del crédito por Salarios Art. 10 LIETU

CONCEPTO	ENERO	FEBRERO
Sueldos y prestaciones gravados al trabajador meses anteriores		1,368,842.95
Sueldos y prestaciones gravados al trabajador del mes	1,446,625.86	1,400,582.54
Erogaciones por salarios y prestaciones exentas (Fondo de Ahorro)	77,782.91	155,565.82
Total sueldos y prestaciones gravados al trabajador	1,368,842.95	2,613,859.67
Aportaciones de seguridad social meses anteriores		556,742.36
Aportaciones de seguridad social del mes	556,742.36	192,971.31
Total de aportaciones de seguridad social	556,742.36	749,713.67
Total de erogaciones del periodo	1,925,585.31	3,363,573.34
Factor (para ejercicio 2009)	17.00%	17.00%
Acreditamiento por sueldos gravados y Aportaciones de seguridad social acumulados 2009	327,349.50	571,807.47
Acreditamiento sin disminuir prestaciones exentas	340,572.60	598,253.66
Diferencia que el IETU no permite acreditar	13,223.10	26,446.19

Como vemos si no se disminuyeran las prestaciones exentas el acreditamiento sería mayor por lo que el impuesto se reduciría.

Ahora veamos ese acreditamiento disminuido en los pagos provisionales del IETU de los meses de Enero y Febrero:

Tabla 4. Determinación del pago provisional del IETU

CONCEPTO	ENERO	FEBRERO
Suma de Ingresos cobrados de meses anteriores del ejercicio	0	133,609,740.96
Ingresos cobrados del periodo	133,609,740.96	52,701,130.90
Total de ingresos percibidos	133,609,740.96	186,310,871.86
Suma de deducciones autorizadas efectivamente pagadas meses anteriores	98,520,439.39	98,520,439.39
Deducciones autorizadas del periodo efectivamente pagadas		77,348,342.09
Total de deducciones autorizadas efectivamente pagadas	98,520,439.39	175,868,781.48
Base gravable del IETU	35,089,301.57	10,442,090.38
Tasa del IETU 2009	17%	17%
IETU mensual determinado	5,965,181.27	1,775,155.36
Menos: Acreditamientos	0	
Crédito fiscal (deducciones superiores a los ingresos)	0	
Acreditamiento por salarios y aportaciones de seguridad social	327,349.50	571,807.47
Crédito fiscal por inversiones de 1998 a 2007	70,510.87	141,021.74
Otros créditos fiscales decreto del 05 de Noviembre 2007	274,865.10	549,730.21
ISR propio del mes de que se trate (pagado)	489,947.45	0
ISR retenido del mismo periodo por el que se efectúa el pago provisional	0	0
IETU a pagar	4,802,508.34	512,595.95
Pagos provisionales del IETU pagados con anterioridad en el mismo ejercicio		4,802,508.34
IETU a cargo	4,802,508.34	-4,289,912.39

Lo antes citado es de vital importancia tomarlo en cuenta, puesto que es notorio que el IETU castiga a aquellos patrones que otorguen previsión social a sus trabajadores, toda vez que a mayores prestaciones exentas por salarios se genera un efecto negativo en el acreditamiento.

Notemos entonces el trasfondo del IETU, aumentar los impuestos a través del costo de la nomina lo cual dificulta las decisiones patronales ya que una vez que las empresas no tengan el incentivo de deducir la previsión social del pago de sus impuestos como es el caso de los vales de despensa, será difícil que las empresas sigan proporcionándolo a los trabajadores ya que esto implicaría para el patrón

absorber el costo, lo que representa pagar más por las prestaciones contempladas en la Ley, y esto a su vez traerá un perjuicio para el trabajador y su familia, ya que sufrirá la ausencia de dichas prestaciones o ingresos extra para él y sus dependientes.

2.4.4 Conflicto de aplicación de leyes

Una de las cuestiones trascendentales la encontramos desde el origen del IETU, toda vez que este impuesto, estaba diseñado para ser autónomo y hoy día observamos que subsiste a la par del impuesto sobre la renta, lo cual causa una mayor carga administrativa en el contribuyente al tener que determinar distintas bases para el cálculo de los impuestos.

2.4.4.1 Desde la óptica del patrón y del trabajador

¿Cuáles entonces pudieran ser algunas afectaciones por la aplicación de ambas Leyes?

Desde la óptica del patrón pudiéramos encontrar afectaciones a la planta laboral, ya que como se ha venido mencionando el IETU no permite el acreditamiento de la previsión social exenta que se otorga a los trabajadores como vales de despensa, y es así como se genera un efecto domino, estableciendo un incremento en la carga fiscal de los patrones al aumentar su base de impuestos, y afectando el ingreso de los trabajadores al disminuir o eliminar por completo la previsión social para los trabajadores.

Otro aspecto relevante sobre el conflicto de aplicación de leyes lo encontramos en los diversos tratados celebrados con otros países tal es el caso de Estados Unidos país con el que tenemos mayores relaciones comerciales y que exige en su Código de Rentas Internas que el impuesto extranjero que se pretenda acreditar en ese país, tenga la misma naturaleza que la del ISR americano, por lo cual se concluye que esto implicaría reconocer una utilidad real y para ello será necesario tomar en cuenta las mismas deducciones para ambos impuestos.

Al respecto, el periódico el Economista (13 de Mayo de 2010) declaro en dicha publicación que:

Estados Unidos exige que el impuesto extranjero que se pretende acreditar en aquel país tenga la misma naturaleza del ISR americano, toda vez que la Corte al declarar constitucional al Impuesto Empresarial a Tasa Única (IETU), se basa en que este gravamen no tiene la misma naturaleza del Impuesto Sobre la Renta (ISR).

Esta posición convalida nuevamente, la gravedad de que el IETU no admita deducciones como los salarios, en especial la previsión social o los intereses por financiamiento.

2.4.5 Alternativas para disminuir el impacto negativo del IETU en la determinación de impuestos

En base a la información recapitulada en apartados anteriores el presente apartado ofrece algunas alternativas para que las empresas disminuyan el impacto negativo del IETU en la determinación de los impuestos.

Entre estas se acotan las siguientes:

1. Reestructuración del esquema de prestaciones otorgado por las empresas lo que incluye eliminar vales de despensa y fondo de ahorro. En caso de tomar esta opción los problemas laborales están en riesgo.
2. Segundo detener la contratación adicional de empleados o bien proceder al recorte de personal eliminando así la carga adicional de impuestos.
3. Realizar una sustitución patronal a una prestadora de servicio para poder reducir la totalidad de la nomina.

Por lo especial de esta reforma y el alcance que esta tiene, no se puede generalizar que en todos los casos se de un incremento de impuestos, ante ello, se

recomienda que cada empresa analice su situación y tome las medidas más pertinentes.

2.4.6 Jurisprudencias

Recientemente el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) determinó que la Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única (IETU) no vulnera el principio de legalidad tributaria, ya que su objeto se encuentra delimitado en dicho ordenamiento, señalando que éste corresponde a los ingresos brutos, sin perjuicio de las deducciones y créditos que prevé la ley.

Algunos de los argumentos a los cuales ellos hicieron alusión fueron los siguientes:

1. El tributo tiene como hecho imponible la obtención de ingresos derivados de la realización de actividades consistentes en la enajenación de bienes, la prestación de servicios independientes y el otorgamiento del uso o goce temporal de bienes.
2. Además establece que al definir a dichos ingresos como el precio o contraprestación a favor de quien realiza dichas actividades, su objeto o manifestación de riqueza gravada son los ingresos brutos que se reciben por realizar éstas.
3. Por lo anterior, el Pleno de ministros resolvió que el IETU no vulnera el principio de proporcionalidad tributaria, al establecer que no son deducibles todos los costos y gastos necesarios para la realización de las actividades empresariales.

Lo anterior, en atención al criterio adoptado en la definición del objeto del mencionado impuesto, de tal manera que, al identificar éste con los ingresos brutos del causante, no se contaría con un derecho constitucionalmente exigible a la deducción de conceptos como los sueldos y salarios, la participación a los trabajadores en las utilidades de las empresas, la previsión social, los intereses y las regalías entre partes relacionadas, todos los cuales son deducibles para efectos del impuesto sobre la renta, y no así en lo tocante al IETU.

De acuerdo con los ministros, las erogaciones por los conceptos citados, no tiene trascendencia en la mecánica del IETU como deducción, independientemente de que pueda o no afirmarse que se trate de gastos necesarios e indispensables.

Por tal razón, los ministros hacen alusión a que el no reconocimiento de estos conceptos como deducciones no es un error, omisión o arbitrariedad del legislador, sino que “es un elemento estructural del gravamen bajo un diseño que no demanda tal extremo, al gravarse los ingresos brutos de los causantes como manifestación de riqueza”.

2.4.7 Necesidades

En vista del análisis anterior considero que es de suma importancia que se analice la gama de necesidades que subsisten en el trabajador y su familia antes de establecer un tributo, toda vez que como ya se ha venido mencionando en todo el estudio los distintos intereses de las autoridades vienen a beneficiar o a perjudicar al trabajador, de ahí que en mi opinión se visualice como beneficio principal:

1. El Elevar la calidad de vida del trabajador y de su familia, toda vez que la previsión social aumenta el ingreso recibido dentro del núcleo familiar.

El libro los retos y la política social en la frontera norte de México escrito por Gerardo Manuel Ordoñez Barba y Marco S. Reyes Santos indica que las entidades del norte de México como son los estados de Baja California, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León, Sonora y Tamaulipas, se han caracterizado por el acelerado crecimiento de su población durante las últimas décadas así como un importante desarrollo industrial, esto le ha permitido a dichos estados “tener los mejores indicadores socioeconómicos de México”. Aun así, al igual que el resto del país y que otras naciones en desarrollo, enfrentan dificultades para el sostenimiento de los regímenes de seguridad social y de atención a la salud de su población.

De acuerdo con el boletín de indicadores volumen 1, no. 21 marzo 17 de 2010 de la Secretaría de Desarrollo Económico emitida por el gobierno de Baja California, se

declara, que de las seis entidades federativas que conforman la Frontera Norte de México, Nuevo León, Sonora y Baja California destacan por registrar un mayor crecimiento de 87 mil 474, 69 mil 243 y 62 mil 278, respectivamente, del cuarto trimestre de 2009, con respecto al cuarto trimestre de 2008.

Este mismo boletín también indico que Baja California se encuentra por encima de Coahuila, Tamaulipas y Chihuahua que aumentaron 37 mil 995, 37 mil 738 y 7 mil 676 correspondientemente. Lo cual significa que este estado sigue siendo un punto de atracción para trabajadores que provienen de otras entidades del país y que emprenden un proceso de emigración con el propósito de encontrar una nueva fuente de empleo que les permita elevar su nivel de calidad de vida.

Sin embargo debe quedar claro que a pesar de que dichos estados tienen indicadores socioeconómicos elevados, no toda su población goza de los beneficios, es decir no toda la población tiene acceso a este tipo de trabajo formal, ni tiene derecho a seguridad social.

La gama de beneficios existentes se concentran solo en aquellas personas que permanecen en un trabajo formal durante el tiempo necesario para garantizar los derechos tanto a la atención a la salud de ellos mismos y de sus dependientes, como a la pensión y servicios médicos una vez llegado el momento de retiro.

Al respecto es importante resaltar el comentario que hizo Alberto Morales en el periódico el Universal en su artículo "41% de mexicanos, sin acceso a la salud" publicado con fecha del 07 de Abril de 2010 en donde declara, que el gobierno federal reconoció que "43.4 millones de mexicanos (40.7% del total de la población) no tenían acceso a ninguna institución o programa de salud pública o privada.

En la misma publicación se hace notar la alarmante cifra de 47.2 millones de mexicanos que se encontraban en condiciones de pobreza multidimensional, cifra de la cual el 25.4 millones de mexicanos presentaron carencia de acceso a los servicios de salud, según datos del Consejo Nacional de Evaluación de la Política del Desarrollo Social (Coneval).

Además existen en México 18 millones de personas cuyo ingreso fue insuficiente para adquirir bienes alimentarios de la canasta básica, los cuales tampoco contaban con servicios de salud, según datos de Coneval 2008.

De acuerdo con el Coneval una persona se encuentra en situación de pobreza multidimensional, cuando sus ingresos son insuficientes para adquirir bienes y servicios de salud que requiere para satisfacer sus necesidades y presenta carencia social en al menos uno de los seis indicadores siguientes: rezago educativo, acceso a los servicios de salud, a la seguridad social, calidad y espacios de la vivienda, servicios básicos en la vivienda y acceso a alimentos.

Como se ha podido notar las estadísticas mencionadas nos dan la pauta sobre la urgencia que existe para mejorar la calidad de vida del trabajador, si bien la esperanza de vida va en aumento según datos del Consejo Nacional de Población (CONAPO) aumentando en comparación con los años setentas en donde era de 44.8 y actualmente en 2010 se ubica en un promedio de 75.4 años (77.8 para las mujeres y 73.1 para los hombres), aun así es necesario tomar en cuenta las necesidades apremiantes que eleven la calidad de vida del trabajador.

Como es importante resaltar la atención a la salud y a la seguridad social se consideran un derecho para todos los mexicanos, la garantía de que esto sea una realidad, requiere que se tomen las medidas necesarias para crear y planear la infraestructura necesaria y los programas específicos encaminados a asegurar este derecho para cada uno de los habitantes del país.

El siglo XXI se ha caracterizado por una economía mundial delicada, especialmente en México. En este siglo se han observado serias dificultades en la creación de trabajo asalariado, sin tomar en cuenta que la mayoría de las ocupaciones creadas, se han situado en la economía informal, por lo que no se ofrece al trabajador la seguridad social mínima requerida para cubrir necesidades básicas.

Es así como se descifra que la seguridad social esta íntimamente relacionada con el empleo formal ya que si se trabaja en la informalidad se carecerá de la protección de la misma.

(Cordera, R. Tello C., 1989:15), declara que “la desigualdad monopólica que trae consigo la industrialización se superpone a la desigualdad heredada y contribuye a que esta se mantenga y se reproduzca”.

Los mismos autores hacen alusión a que:

A partir de 1917 los gobiernos de la Revolución han promovido, con desigualdad intensidad y trascendencia, programas e instituciones con el fin de elevar las condiciones de vida de la población. Sin embargo en este proceso, por la forma misma en que se organizan y desarrollan esos programas e instituciones y por la falta de complementariedad que en la práctica se ha dado en los esfuerzos para dotar de mínimos de bienestar a la sociedad, también se han fortalecido elementos que propician la desigualdad.

Los programas de construcción de vivienda, de seguridad social y protección de la salud, de educación, de nutrición y defensa del salario, esencialmente se han organizado en función gremial, y no de clase, de tal suerte que benefician más a quien más tiene, y poco o nada a quien nada tiene y más necesita. (Cordera, R. Tello C., 1989:15)

Es decir una de las necesidades apremiantes en la sociedad y por lo cual considero importante y necesario el otorgamiento de previsión social, es la reducción de la desigualdad salarial, creando así un ambiente de equidad en donde la diferencia de beneficios no se enfoque en clases sociales sino en características como edad y tamaño de la familia, ya que conforme se asciende en la escala del ingreso se tienen mejores sistemas de seguridad social y de protección a la salud y lo mismo sucede con la vivienda, quienes disponen de mayor ingreso, tienen mayores posibilidades de disfrutar de una vivienda.

Por otro lado subsisten algunas limitantes para que el patrón pueda otorgar previsión social y esto se debe en primer lugar al costo excesivo de las contribuciones de seguridad social, ya que como es bien sabido el alto costo que paga el patrón en materia de seguridad social, evita que este ofrezca al trabajador beneficios adicionales que enaltezcan su calidad de vida.

Un segundo aspecto que limita al patrón a brindar prestaciones de previsión social es el alto costo de la carga administrativa que tienen que afrontar para cumplir con sus obligaciones patronales, toda vez, que la determinación y pago de cuotas es extenuante.

En tercer lugar encontramos el alto costo de la seguridad social tomando como base que no solo se pagan cuotas al seguro social (IMSS) sino también aquellas cuotas que van encaminadas a la obtención de vivienda como lo es el INFONAVIT.

En ultimo lugar, pero no menos importante encontramos otra limitación para el patrón a la hora de intentar proporcionar beneficios salariales adicionales a sus trabajadores, la obligación impuesta por la autoridad para que el patrón se auto revise anualmente, lo cual implica asegurarse que la determinación de cuotas patronales fue la adecuada, esto regularmente se hace a través de la dictaminación lo que también representa un costo para el patrón.

Concluyendo entonces, es de vital importancia evaluar el costo que representa para el patrón otorgar prestaciones adicionales a los sueldos, las cuales en muchas ocasiones deberían quedar a cargo del propio gobierno.

Esto lleva al patrón a visualizar nuevas alternativas, como una reestructuración salarial que eleve la calidad de vida del trabajador a través de la previsión social y además que ofrezca al patrón una planeación fiscal tendiente a disminuir su carga tributaria de acuerdo a las facilidades otorgadas por las leyes mexicanas.

2.4.8 Objetivos de esta investigación

Toda investigación tiene una razón de ser y esta no es la excepción, uno de los objetivos principales de esta investigación consiste en ser una fuente de consulta apropiada para posteriores investigaciones acerca de los problemas de la previsión social en la población objeto de estudio.

De acuerdo con (Cordera, R. Tello C., 1989:15)

A medida que las relaciones capitalistas de producción se expanden horizontalmente y se desarrollan las fuerzas productivas, se crean condiciones objetivas que imponen nuevas necesidades, por ello se dice, que las necesidades y las prácticas de consumo vinculadas con el desarrollo de la producción capitalista constituyen todo un modo de vida que se modifica constantemente.

Concluyendo entonces, las necesidades esenciales serán aquellas que de manera evidente y directa, requieren un esfuerzo productivo para su satisfacción, y por analogía consideramos que las que no requieren un esfuerzo productivo por parte del trabajador son consideradas como previsión social y serán otorgadas de forma extraordinaria por su trabajo y sin obligación alguna por parte del patrón. Desde esta perspectiva, el sistema de necesidades esenciales de la población abarca aspectos como el alimento, educación, salud, vivienda, recreación y cultura, vestido, calzado y presentación personal, transporte y comunicación, entre otras.

Otro de los objetivos esenciales es la comprobación de la hipótesis establecida lo cual implica probar que el costo fiscal que provoca en las empresas otorgar previsión social si encarece la calidad de vida del trabajador al no permitir que se eleve su nivel de vida con dichas prestaciones.

Y por ultimo esta investigación tiene como finalidad ofrecer información para los lectores interesados en el tema desde una perspectiva global.

Por ejemplo, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 80% de la población mundial carece de un nivel adecuado de cobertura de seguridad social. Más de la mitad de los habitantes del planeta no dispone de ningún tipo de protección. Se estima, por ejemplo, que en África subsahariana y en el sur de Asia el porcentaje de personas con acceso a la protección más rudimentaria es inferior al 10%.

En México, las prestaciones sociales se brindan a través de diversas instituciones como: el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), la Secretaría de Salud, Petróleos Mexicanos (Pemex), la Secretaría de Marina y la Secretaría de la Defensa Nacional, entre otros.

En busca de que la seguridad social llegue a un mayor número de habitantes y brindar una mayor protección social a trabajadores, que carecen de ella, sigue siendo necesario efectuar reformas en materia de seguridad social en México a fin de regular la subcontratación o intermediación laboral, y a la vez establecer un mecanismo legal para que el IMSS garantice y haga efectiva la seguridad social a los trabajadores, evitando que los patrones desconozcan u oculten su relación laboral.

Este tipo de reforma va encaminado a evitar actos de simulación o evasión respecto de las obligaciones de seguridad social a cargo de los patrones, concretamente en las cuotas obrero-patronales, que benefician a los trabajadores afiliados y a sus familias derechohabientes.

Para poner en marcha tal labor titánica, es necesario un esfuerzo coordinado entre las entidades fiscalizadora es decir, no sólo el IMSS actuara, sino que a este esfuerzo se deberá sumar el Servicio de Administración Tributaria (SAT), el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y algunas tesorerías estatales, por lo que se refiere a los impuestos sobre nómina.

Es importante resaltar que en México al igual que en varios países, como Alemania y Brasil, la seguridad social es un derecho garantizado por la Constitución, de tal suerte que hoy día, la mayoría de los países tienen algún tipo de sistema de seguridad social, siendo los programas más comunes los de pensiones de vejez, invalidez y supervivencia, seguidos por programas de prestaciones por accidentes laborales y enfermedades profesionales, por enfermedad y maternidad, subsidios familiares y prestaciones por desempleo.

De acuerdo a lo antes dicho es necesario recalcar la relevancia humana que contiene el presente estudio, ya que la seguridad social es un derecho fundamental de todo ser humano.

Por lo anterior es importante subrayar que la previsión social no es vista de igual forma que la seguridad social, pues la primera se refiere a una amplitud en las prestaciones que un patrón puede ofrecer a sus trabajadores y no solo a las prestaciones básicas y obligatorias ofrecidas por Ley a los trabajadores

La necesidad de extender la cobertura es, por lo tanto, un desafío clave tanto para las organizaciones de seguridad social como para los patronos en todo el mundo. No obstante, la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS, 2010) advierte que sólo se podrá afrontar este desafío si se encuentran soluciones para cuestiones políticas más generales, incluido el envejecimiento demográfico de la población, las estructuras familiares cambiantes, el impacto de la globalización económica, el crecimiento de los mercados de trabajo informales y las evoluciones epidemiológicas y medioambientales.

Como parte de la relevancia contemporánea de esta tesis encontramos entonces, que es de vital importancia la previsión social para garantizar el desarrollo económico y social a largo plazo de un país, toda vez que dichos sistemas deberían ser considerados como un factor productivo en el desarrollo económico. Sin dejar de lado el beneficio en la calidad de vida del trabajador por el aumento en prestaciones de este tipo.

Esta investigación es importante pues como se pudo observar en los apartados que preceden hay muy poca información sobre el tema ya que solo se encontraron

dos tesis, relativas al tema en esta Facultad, por ello la presente tesis, aporta los siguientes beneficios:

En primer lugar pretende beneficiar al patrono y a los trabajadores con información trascendente sobre la importancia de la previsión social

En segundo lugar la presente investigación pretende que los patronos realicen una mejor planeación financiera, al otorgar previsión social.

Si bien es cierto que las investigaciones que ya se han hecho sobre este tema son importantes, la presente aporta una visión sobre previsión social que aumenta la calidad de vida del trabajador y a su vez genera plusvalía en el país, contrastándolo con el impuesto que es necesario cubrir por dichas prestaciones.

2.4.9 Sumario

Con el fin de retrotraer algunas conclusiones sobre el impacto que tiene en algunos impuestos como el IETU el no otorgar previsión social, se hace una remembranza de los aspectos más importantes sobre dicho tema.

En primer lugar se observa que los gastos de previsión social, no son una deducción autorizada de acuerdo a lo establecido en el artículo 5º de la LIETU. Esto es un aspecto trascendental para el cálculo del impuesto toda vez que causa perjuicio a aquellos patronos que establecieron planes de previsión social para sus trabajadores, los cuales hoy día, buscan lograr la deducción de dichos gastos así como el equivalente de los acreditamientos.

Por otro lado el perjuicio se agudiza del lado del trabajador, toda vez que se vera mermada su calidad de vida al disminuir o eliminar la previsión social, ya que los efectos fiscales que tendrá el que la previsión social se convierta en automático en un gasto o en remuneraciones de conformidad con la LFT, resulta costoso, sin considerar aun, los efectos que pudiera tener en las cuotas al IMSS, Infonavit, SAR e inclusive al impuesto sobre nominas estatal.

Es importante entonces no perder el verdadero sentido de lo que es previsión social, es decir tomar acciones para prever una situación, atender necesidades, mejorar la calidad de vida, la condición social, económica y humana de los trabajadores. Es decir, dichas prestaciones se otorgan conjuntamente con el salario, razón por la cual, la LISR si reconoce el derecho de los trabajadores a gozar de la previsión social.

Concluyendo entonces y dada la importancia de la previsión social, podemos aseverar que muchas empresas tendrán que tomar medidas para reducir estas partidas.

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA

El presente capítulo, tiene la finalidad de mostrar el proceso de investigación que se realizó al llevar a cabo este estudio, los pasos que se utilizaron para obtener la información acerca del impacto en el IETU en la mediana empresa en el Estado de Baja California sobre el otorgamiento de previsión social, así como los resultados obtenidos.

Según Hernández S., Fernández C. y Baptista L. citado por Urbano C, Yuni J. (2006), existen distintos tipos de investigación, la exploratoria, descriptiva, correlacional y la investigación explicativa y causal, cada uno de los distintos tipos de investigaciones van enfocados a un objetivo específico, desde identificar el problema y obtener conclusiones precisas sobre el tema jamás abordado hasta detallar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, etc.

La presente investigación es descriptiva ya que busca detallar el impacto del IETU al otorgar prestaciones de previsión social en la mediana empresa de Baja California; es transversal debido a que se realizará una investigación de campo en donde se recolectarán datos por un tiempo determinado y es de corte cuantitativo ya que se aplicarán cálculos matemáticos para procesar y analizar los datos obtenidos.

De acuerdo con Díaz V. (2009:517) la naturaleza de la investigación cuantitativa permite adoptar un criterio numérico de representatividad, de modo, que de reiterarse la ocurrencia en un determinado grupo, se considera que es extensible para todos, en cambio las investigaciones cualitativas son normalmente limitadas para abordar la totalidad del universo de estudio y adoptar por consecuencia un criterio numérico de representatividad.

Por otro lado, Díaz V. (2009:518) hace una consideración importante acerca de la naturaleza de la investigación cualitativa contraponiéndola con la cuantitativa con respecto a sus objetivos, por una parte, en las prospecciones cuantitativas no se sabe a ciencia cierta lo que se va a encontrar, mientras que en las investigaciones cualitativas los descubrimientos a los que se aspira pasan por las capacidades de los investigadores.

3.1 Sujetos

El presente apartado tiene como finalidad describir a los individuos que participan en la investigación.

3.1.1 Afectación del IETU en la mediana empresa en Mexicali, Baja California

En esta sección se analiza la afectación que sufre la mediana empresa en la determinación del IETU, al otorgar prestaciones de previsión social a los trabajadores en el Estado de Baja California, en la ciudad de Mexicali, así como también las leyes y normatividad vigente, a fin de considerar cualquier cambio en las mismas.

La justificación de la selección de los sujetos de estudio se basa en que las micro, pequeñas y medianas empresas (MPYMES), tienen una gran importancia en la economía, en el empleo a nivel nacional y regional, tanto en los países industrializados como en los de menor grado de desarrollo. Las empresas MPYMES representan a nivel mundial el segmento de la economía que aporta el mayor número de sujetos o unidades económicas y personal ocupado; de ahí la relevancia que reviste este tipo de empresas y la necesidad de fortalecer su desempeño, al incidir éstas de manera fundamental en el comportamiento global de las economías nacionales; de hecho, en el contexto internacional se puede afirmar que el 90% o un porcentaje superior de las unidades económicas totales está conformado por las MPYMES.

Los criterios para clasificar a la micro, pequeña y mediana empresa son diferentes en cada país, de manera tradicional se ha utilizado el número de trabajadores como criterio para estratificar los establecimientos por tamaño y como criterios complementarios, el total de ventas anuales, los ingresos y/o los activos fijos.

La micro, pequeña y mediana empresa desempeñan un papel importante en el desarrollo económico de las naciones. En términos numéricos, este segmento representa en promedio 95% (considerando que en general no se define a la

microempresa, se asume que está considerada en este porcentaje) del total de empresas en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)¹, mientras que en América Latina las cifras oscilan entre 95 y 99% (incluida la microempresa).

Delimitación de la población

Nuestra población comprende a todas aquellas empresas medianas del sector industrial, que tengan de 51 hasta 250 trabajadores, que otorguen prestaciones de previsión social.

En la ciudad de Mexicali, existen actualmente 118 medianas empresas industriales registradas en el padrón de las MIPyMES, de acuerdo con la Secretaría de Economía. Dichas empresas representan el universo y población de esta investigación.

México está formado por 31 estados y un Distrito Federal, por lo que resulta relevante que el 50% de las micro empresas se concentren en sólo siete entidades (el criterio de selección se basó en más del 5% de registro) localizadas a partir de la zona central del país. La empresa pequeña está en la zona centro y en el área metropolitana de la Ciudad de México, mientras que la mediana está dispersa y la gran empresa se concentra en los estados del norte del país.

Debido a este hecho se selecciona la mediana empresa por encontrarse mayormente en nuestro estado.

Figura 3. Distribución de la empresa manufacturera según tamaño en el territorio nacional %

Fuente: InfoPYME Octubre, 2008.

Estado/Tamaño	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Total Nacional	100,0	100,0	100,0	100,0
Zona Norte				
Baja California			5,7	6,4
Chihuahua				9,8
Nuevo León		8,3	8,1	7,9
Tamaulipas				5,0
Zona Centro/Occidente				
Guanajuato	5,2	7,5		
Jalisco	6,6	10,0	5,3	4,9
Michoacán	6,0			
Zona Sureste-Golfo				
Puebla	9,5		5,0	
Veracruz	5,9			
Yucatán	5,6			
Área Metropolitana Cd. de México				
Distrito Federal (D.F.)	9,7	22,2	17,0	14,4
Estado de México	8,1	11,5	17,8	15,9
Subtotal	56,6	59,5	58,9	64,3
Resto del País	43,4	40,5	41,1	35,7

Fuente: Elaborado con base en datos de INEGI, Censos Económicos 1994.

3.2 Material

Para identificar las prestaciones de previsión social así como los efectos que esta produce en la carga tributaria de las medianas empresas, se elaboró un cuestionario, con seis unidades de análisis, las cuales son las siguientes: personalidad jurídica de la empresa, número de empresas que otorguen prestaciones de previsión social, comportamiento de la previsión social en las empresas a partir de 2008, afectaciones de la previsión social en el IETU, en la planta laboral y en el uso de los servicios de las prestadoras de servicios.

3.2.1 Cuestionarios

Esta sección analiza los conceptos integrales del instrumento de medición. El cuestionario consta de 15 preguntas, instrucciones para su llenado, así como la definición legal de la previsión social, que es parte fundamental de la investigación.

Las preguntas contenidas en el cuestionario son dicotómicas, es decir de respuestas si o no, también se incluyen preguntas de opción múltiple con tres opciones a, b y c y finalmente una pregunta en escala likert.

A continuación se presenta el ejemplo del cuestionario:

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
Facultad de Ciencias Administrativas

El presente cuestionario es elaborado como material de investigación para la Tesis Impacto de la Previsión Social en el IETU de la Maestría en Contaduría. Su finalidad es recabar información sobre el otorgamiento de previsión social en la **mediana** empresa de la Ciudad de Mexicali, Baja California y su uso será estrictamente confidencial.

Previsión Social. Las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. En ningún caso se considerara previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas. (Art. 8º, LISR, 2011)

Instrucciones: Subraye una respuesta para cada uno de los siguientes reactivos.

1. ¿La empresa encuestada es persona física o persona moral?, si es persona física responda 1, si es moral 2.
 - a) 1
 - b) 2
2. ¿Esta empresa otorga previsión social?
 - a) Si
 - b) No
3. ¿Considera usted que existen beneficios para el trabajador al otorgar previsión social?
 - a) Si
 - b) No
4. ¿Qué tipo de beneficios obtiene el trabajador?
 - a) Retribución a los empleados y familiares en prestaciones
 - b) Productividad y estabilidad en el empleo
 - c) Ambos
5. ¿Considera usted que existen beneficios para el patrón al otorgar previsión social?
 - a) Si
 - b) No
6. ¿Qué tipo de beneficios obtiene el patrón?
 - a) Ser una empresa competitiva
 - b) Mejorar el salario del trabajador en especie
 - c) Ambos
7. Desde 2008 a la fecha en lo que respecta a la previsión social otorgada a los trabajadores esta a
 - a) Aumentado
 - b) Disminuido o eliminado
 - c) Se ha mantenido igual
8. ¿Qué razones suelen dar las empresas que han eliminado o disminuido la previsión social a sus trabajadores?
 - a) Por razones económicas
 - b) Creación del IETU
 - c) Ambos
9. ¿El otorgamiento de previsión social ha afectado negativamente en la determinación del IETU?
 - a) Si
 - b) No
10. ¿El impacto mayor de las prestaciones de previsión social en el IETU han sido: Enumere del 1 al 5 en orden de importancia
 - Elevado pago de impuestos _____
 - Disminución de la previsión social otorgada por la empresa _____
 - Disminución de la planta laboral _____
 - Eliminar las prestaciones y otorgarlas en efectivo _____
 - Sustitución patronal mediante prestadora de servicios de personal _____
11. ¿La cantidad de personal en los últimos 3 años?
 - a) Se ha mantenido igual
 - b) Se ha reducido
 - c) Ha aumentado
12. ¿En el caso de reducción cuál ha sido la razón fundamental?
 - a) Por razones económicas
 - b) Incremento a la carga fiscal por efectos del IETU
 - c) Ambos

importante mencionar que la muestra fue con reemplazo, no pudiendo cubrirse las 75 por no tener 3 empresas más, dispuestas a participar.

Determinación del tamaño de la muestra

1. Determinar el límite de error máximo. El error máximo que la presente investigación aceptará, será del 3%.
2. Determinar el intervalo de confianza con el que se va a trabajar.
El nivel de confianza o valor Z para esta investigación fue del 95% que da como resultado un valor de $Z = 1.96$ según tablas estadísticas
3. Es necesario conocer la situación que guarda en la sociedad el fenómeno o característica que se investiga. Como se desconoce esta situación, la probabilidad de que se acepte la hipótesis fue del 50% y se le denomina variabilidad positiva y la probabilidad de que se rechace la hipótesis fue del 50% y se lo conoce como variabilidad negativa.
4. Aplicación de formulas
Una vez determinada la población de estudio, se llevó a cabo el cálculo del tamaño de la muestra, utilizando para ello una fórmula para poblaciones finitas.

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

N = Total de la población

$Z_{\alpha}^2 = 1.96^2$ (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

d = precisión (en este caso deseamos un 3%).

$$n = \frac{118 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.03^2 * (118 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95}$$

$$0.03^2 (118 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95$$

$$n = 21.5321 / 0.1053 + 0.1824 \quad n = 21.5321 / 0.2877 \quad n = 74.84 \text{ redondeado } 75$$

Selección sistemática de elementos muestrales

La selección de las empresas se llevó a cabo a través del procedimiento de selección sistemática de elementos muestrales mediante la siguiente fórmula:

$$K = \frac{N}{n} = \frac{118}{75} = 1.57 = 2 \text{ redondeado}$$

El intervalo $1/K = 2$ indica que cada 2 empresas fueron seleccionadas hasta llegar a 75. La elección de las empresas fue al azar, teniendo todas las empresas la misma posibilidad de ser elegidas, para ello se tiraron dos dados y aparecieron las caras 6 y 2, por lo que iniciaremos la selección a partir de la empresa número 62 y seguiremos con la 64, 66, 68, hasta llegar a 75, que es el número de empresas solicitadas.

3.3.2 Recolección de datos

Se realizó un estudio cuantitativo por medio de encuestas hechas a la mediana empresa en el Estado de Baja California, en la ciudad de Mexicali durante los meses de Marzo, Abril y Mayo de 2011.

3.3.3 Procedimiento de aplicación de cuestionarios

La recolección de datos se llevó a cabo a través de aplicación de encuestas por prestadores de servicio social de la Facultad de Ciencias Administrativas a las medianas empresas de Mexicali.

En primera instancia se obtuvo el padrón con la información relativa a las Mipymes de Mexicali, dicha información es confidencial, se seleccionó únicamente a las medianas empresas de esta ciudad en base al número de trabajadores que tiene dicho sector.

La aplicación del cuestionario se realizó de tres formas: visitas personales a las empresas, por teléfono y vía mail, en ambos casos, se trato con un entendido en la materia, que en este caso fue el contador de la empresa.

Los prestadores de servicio social fueron capacitados previamente para poder contestar cualquier duda relativa al instrumento de medición.

Una vez recolectados los datos, fueron procesadas las respuestas en computadora en el programa Excel y se analizaron los datos en base a ocurrencia es decir, en base al número de casos que caían en los supuestos de afectación de la previsión social en el IETU.

Las conclusiones fueron elaboradas tomando en cuenta la hipótesis de esta investigación, toda vez que se buscaba corroborar si había habido afectación en la previsión social con la entrada en vigor del IETU, debido a esto, se identificó el número de empresas afectadas, así como el porcentaje de afectación, según la investigación realizada.

3.3.4 Método de análisis de datos

El análisis de datos realizado fue de tipo cuantitativo por medio de la estadística descriptiva considerando frecuencias. Para conocer el resultado de este análisis se utilizara el programa Excel, ya que dicha herramienta permite realizar análisis y gráficos estadísticos.

CAPÍTULO IV
RESULTADOS

En el presente capítulo se presentan a continuación los resultados de la investigación realizada a la mediana empresa de Mexicali, Baja California, dicha investigación fue realizada con un enfoque participativo, se realizó validación del instrumento de investigación en cuanto a constructo.

Los resultados se presentan de acuerdo a 13 categorías de análisis, la primera se refiere a la personalidad jurídica y su sub categoría es persona física o persona moral, encontrándose que de las 72 empresas encuestadas solo 10 fueron personas físicas, mientras que 62, es decir, el 86% encuestado fue persona moral.

La segunda categoría es la identificación del número de empresas que otorgan previsión social, es importante destacar que solo 48 empresas de las encuestadas otorgan previsión social, lo que viene a corroborar las limitaciones del estudio, sobre la actualización de datos, ya que de acuerdo al padrón del SIEM (Sistema de Información Empresarial Mexicano), todas las empresas que fueron encuestadas entregaban previsión social, situación que no resulto cierta al momento de validar el cuestionario.

La tercera categoría permite al investigador conocer el tipo de beneficios que obtiene el trabajador a través de la previsión social, las sub categorías para este apartado son tres, la primera se refiere a la retribución a los empleados y familiares en prestaciones, la segunda a una mayor productividad y estabilidad en el empleo y la tercera a ambas, al respecto es interesante notar que el 64% de las empresas encuestadas pudieron concluir que existe una mayor productividad en el empleo al otorgar prestaciones de previsión social, así como el hecho de que el trabajador se sienta retribuido por su trabajo al momento de otorgársele dichas prestaciones.

Para efectos de dar una mayor veracidad a esta respuesta, se compulsaron los resultados obtenidos en la investigación, contra los de instancias encargadas de vigilar aspectos de la previsión social en México, tal es el caso del Observatorio de Política Social y Derechos Humanos, que es una instancia de control y vigilancia que realiza actividades de monitoreo y control ciudadano de política social en los temas de salud, alimentación, educación, trabajo, vivienda, programas de combate a la pobreza, políticas sociales para la equidad y familias en el marco de los Derechos

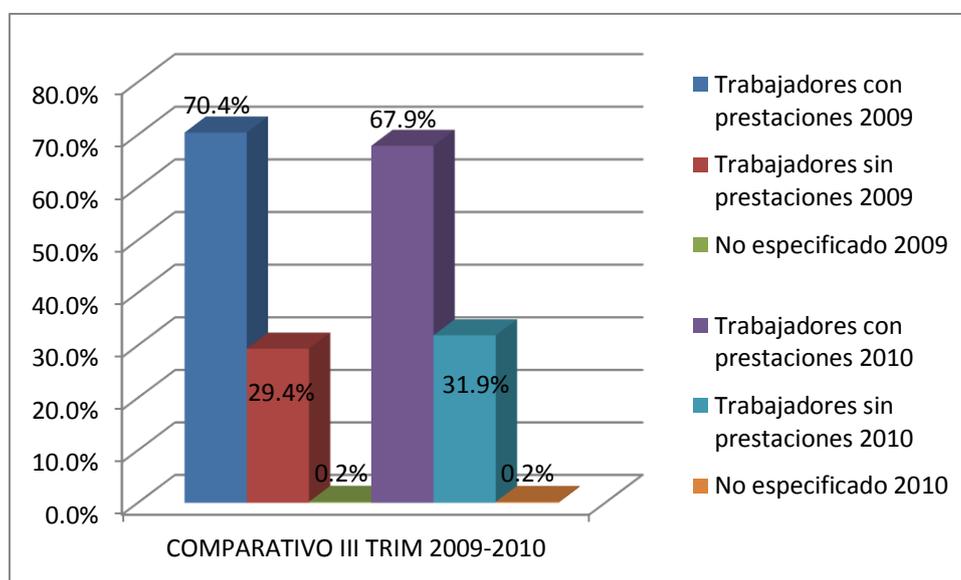
Económicos, Sociales y Culturales, a través del seguimiento a la política pública y a los cambios legislativos y judiciales en la materia, con base en un Sistema de Indicadores (SIDESC).

A través de las estadísticas realizadas por este organismo se pudo observar lo siguiente:

- I. Que en el III Trimestre de 2009, en Baja California, los trabajadores que recibían prestaciones adicionales a su salario, ascendían a un 70.4%, mientras que en el III Trimestre de 2010 se entregaron dichas prestaciones a un 67.9% de la población trabajadora, lo que denota entonces una disminución del 2.5% en el otorgamiento de dichas prestaciones, aun a pesar de los múltiples beneficios que pudieran existir al otorgarla.

Gráfica 1. Porcentaje de trabajadores a los que se les otorgan prestaciones, comparativo 2009-2010

Fuente: Observatorio de Política Social y Derechos Humanos, 2011.



Concatenado a lo anterior, la investigación también busca identificar no solo los beneficios del trabajador al otorgársele previsión social, sino también los beneficios que obtiene la misma empresa, por ello, se ofreció a los encuestados, la posibilidad

de identificar dichos beneficios que como patrones obtienen, encontrándose que de las 48 empresas que si otorgan previsión social, el 60% señala que el otorgar previsión social a sus trabajadores se ha visto reflejado en su competitividad como empresa, ya que al tener estas formas de remuneración adicionales al trabajo, la empresa se vuelve atractiva como fuente de empleo. Por otro lado, ofrece al trabajador la posibilidad de un mejor salario, ya que le ofrece la remuneración por sus servicios prestados y además mejora su salario en especie, lo cual también la coloca como una empresa competitiva dentro del Estado.

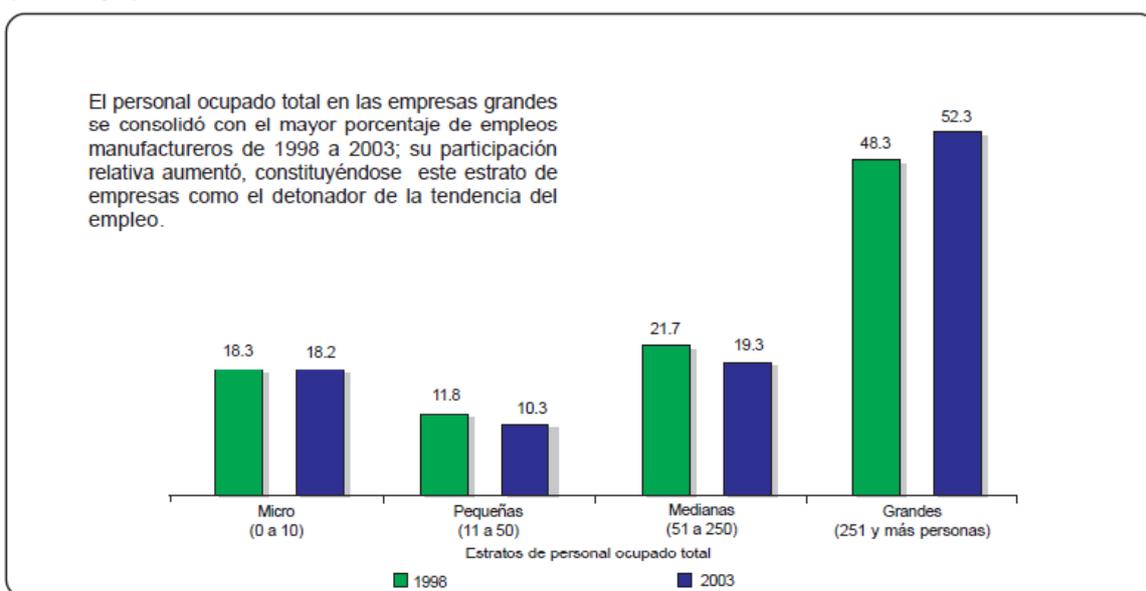
Debido a que la investigación se efectúa en la mediana empresa es importante puntualizar que de acuerdo a los Censos Económicos 1999 y 2004 elaborados por INEGI, se destaca que el detonador de la tendencia del empleo se encuentra en las grandes y en las medianas empresas, como se muestra a continuación:

Gráfica 2. Personal ocupado por tamaño de empresas 1998 y 2003

Fuente: INEGI, Censos Económicos, 1999 y 2004.

Industrias manufactureras
Personal ocupado total por tamaño, 1998 y 2003
(Porcentajes)

Gráfica 5

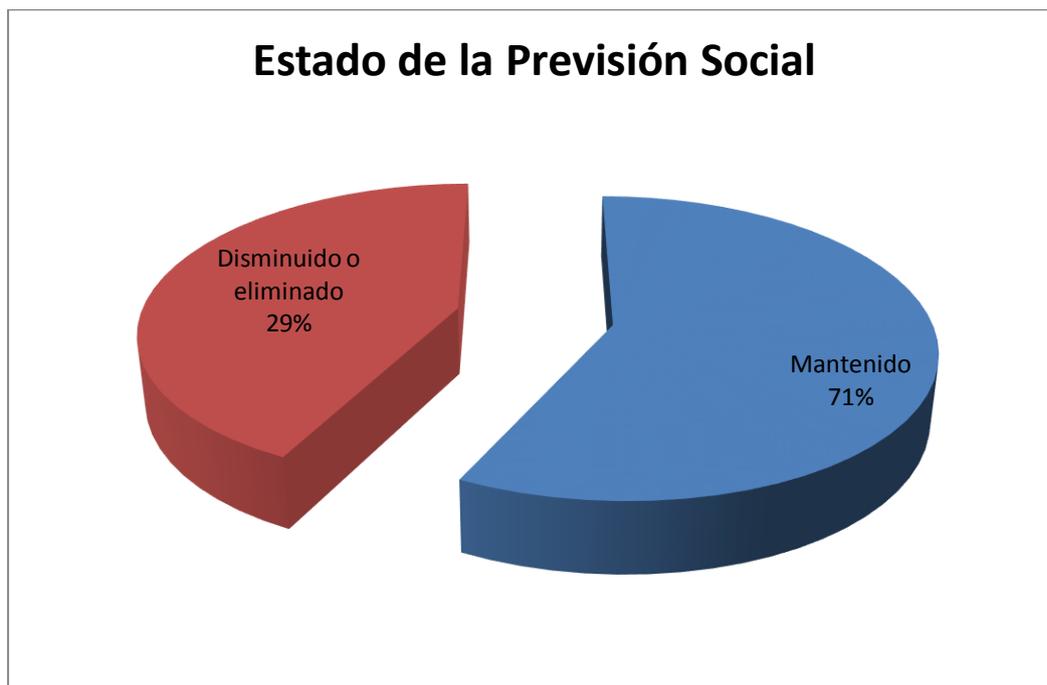


Para la presente investigación es muy importante identificar si las empresas han aumentado, disminuido o mantenido igual el otorgamiento de la previsión social en sus empresas desde 2008, toda vez que como hipotéticamente establece este estudio, con la entrada en vigor del IETU, dichas prestaciones se vieron disminuidas debido al costo fiscal que origina la no deducibilidad y la no generación de un crédito fiscal por estos conceptos en el IETU, por lo que las respuestas a esta interrogante son sin duda la base para aceptar o rechazar la hipótesis de esta investigación.

Por lo que a continuación se muestra la gráfica con los resultados obtenidos:

Gráfica 3. Otorgamiento de la Previsión Social en la mediana empresa en Mexicali, BC, 2011.

Fuente: Cuestionarios aplicados a empresas.

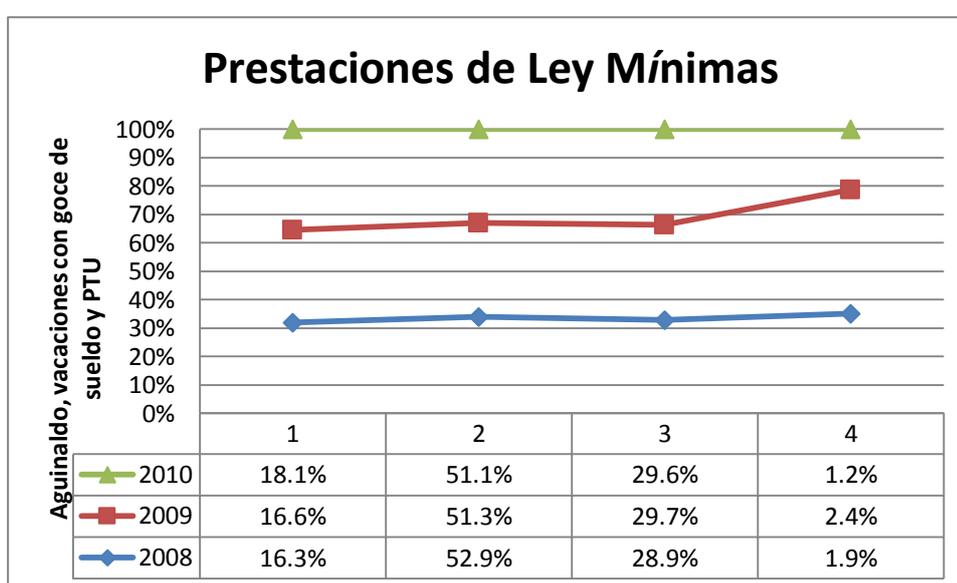


Es importante destacar entonces que de acuerdo a este análisis de las 71 empresas encuestadas, el 71% declara, que el otorgamiento de previsión social se ha mantenido igual desde 2008 a la fecha.

Esta información queda confirmada con datos publicados por el Observatorio de Política Social y Derechos Humanos, en donde se muestra un ligero aumento de 2008 a 2010 en relación a las prestaciones mínimas de Ley como el aguinaldo, vacaciones y PTU, a continuación se muestra un grafico comparativo del III Trimestre de 2008, 2009 y 2010:

Gráfica 4. Otorgamiento de prestaciones mínimas de Ley, aguinaldo, vacaciones, ptu, comparativo 208,2009 y 2010.

Fuente: Observatorio de Política Social y Derechos Humanos, 2011.



Las variables que integran la gráfica son 1, acceso a aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo y reparto de la PTU, 2, con acceso a aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo o reparto de PTU, 3, sin acceso a aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo o reparto de PTU y 4, no especificados.

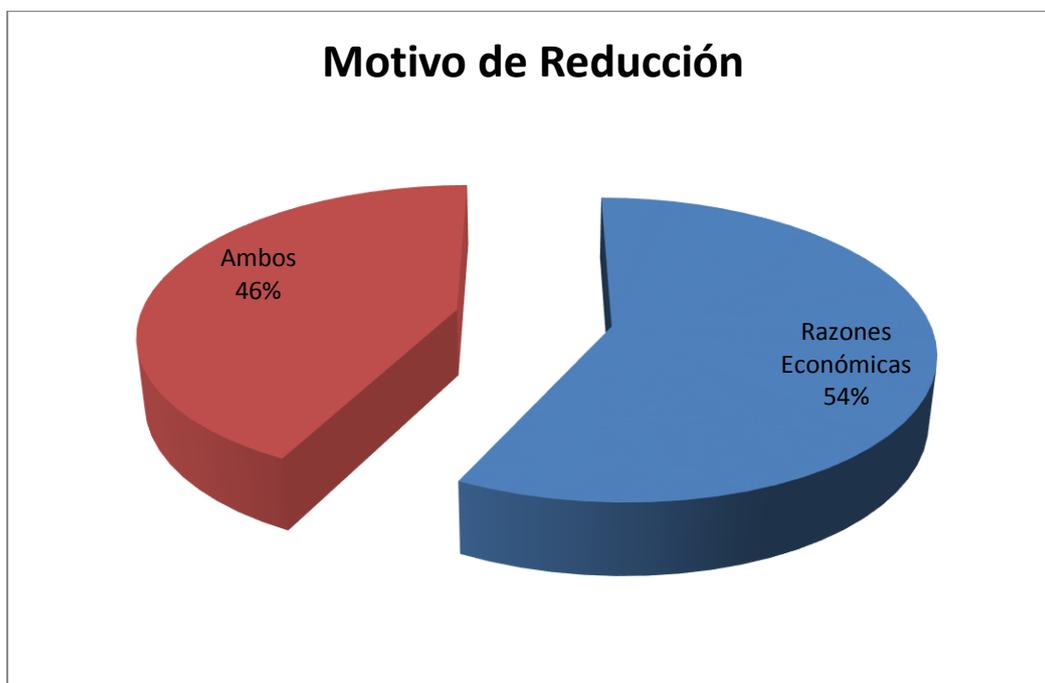
Como se puede observar, la gráfica 4 muestra un comparativo del III Trimestre de 2008, 2009 y 2010, referente a las prestaciones mínimas de Ley, encontrándose en 2008 un ligero aumento de los trabajadores que tienen acceso a las prestaciones mencionadas que va del 16.3% a 18.1% en 2010, mientras que el 52.9% tuvo acceso a algunas de estas prestaciones en 2008 y en 2010 solo un 51.1%, destacándose una disminución del 1.8%, mientras que el 28.9% no tienen acceso a dichas prestaciones mínimas de Ley y en 2010 aumento dicha situación a un 29.6%.

Esto es importante, toda vez, que los patrones afirman que el otorgamiento de previsión social se ha mantenido igual desde 2008 y las estadísticas muestran, si bien un ligero aumento de 1.8% en las prestaciones mínimas de Ley, pero por otro lado, se ve claramente una disminución del .7% en los trabajadores que ni siquiera tuvieron acceso a las prestaciones mínimas.

Una vez que la presente investigación plantea la problemática en el otorgamiento de la previsión social, busca a través de la aplicación de la encuesta, identificar la causa de dicha problemática, por lo que la sexta categoría de análisis cuestiona las posibles razones de la disminución o eliminación de la previsión social en las empresas, a lo cual las empresas establecen según el análisis que se debe a razones económicas y a la creación del IETU, como se puede observar en la siguiente gráfica.

Gráfica 5. Motivo de reducción de la Previsión Social 2011.

Fuente: Cuestionarios aplicados a empresas.



El cuestionario también, identifica el número de sujetos que dicen sufrir una afectación en las prestaciones de previsión social a causa del IETU, así como las situaciones en donde se ha dejado ver dicho impacto, estableciéndose que el 70% de las empresas se ha visto afectada mayormente en el elevado pago de impuestos, le segunda la contratación de una prestadora de servicios de personal y en ultima instancia la disminución de la planta laboral de la empresa.

Como parte esencial de esta investigación resulta necesario también, conocer el comportamiento en la planta laboral con la entrada en vigor de este impuesto en las empresas, así como las razones de dicho comportamiento, por lo que una decima categoría de este instrumento identifica dichas situaciones, encontrándose que la planta se ha reducido en estos últimos años en un 48% y dicha disminución se ha debido principalmente a razones económicas.

Aunque se estima que una de las afectaciones de la entrada en vigor del IETU es el tener que contratar a una prestadora de servicios para el personal; de los sujetos encuestados solo el 21% optaron por contratar dichos servicios, siendo estos una minoría, y estableciendo como motivo principal de dicha decisión las razones económicas.

Y finalmente en la última categoría de análisis, se pide que las empresas indiquen su grado de afectación porcentual sobre el impacto de la previsión social en el IETU, el cual de acuerdo a los encuestados quedo de la siguiente manera:

1. El 45% de las empresas, dicen sufrir una afectación del 6 a 10%, en el monto del IETU.
2. Mientras que el 41% de las empresas encuestadas dice sufrir afectación del 0 al 5% en el monto del IETU.
3. Y un 14% declara tener un porcentaje de afectación diferente.

Una vez cubierta la información necesaria para dar respuesta a la pregunta de investigación a través de la recolección de información directa de las empresas sobre el impacto del IETU en la previsión social, también se busco, dar cumplimiento a los objetivos establecidos en ella, lo cuales se mencionan a continuación:

4.1 Análisis de la normatividad en torno a la previsión social

Se analizó la normatividad que regula la previsión social desde sus bases constitucionales hasta las leyes específicas que la regulan, destacándose de dicha investigación los beneficios presentes y futuros que obtienen los trabajadores y sus familias al otorgárseles previsión social.

4.2 Comprobación de la hipótesis propuesta

Se logró dar respuesta a la pregunta de investigación sobre si la no deducibilidad del IETU y la no generación de un crédito fiscal para los patrones que otorgan prestaciones de previsión social que elevan la calidad de vida del trabajador se limita con el costo fiscal que provoca en las empresas otorgar dichas prestaciones, encontrándose entonces en las empresas que el hecho de que la previsión social no sea deducible para el IETU, no afecta en su otorgamiento a los trabajadores, más bien su disminución se ha debido a razones económicas que afectan nuestro país.

4.3 Ser una fuente de consulta apropiada para posteriores investigaciones acerca de los problemas de la previsión social en la población objeto de estudio.

La presente tesis permite al lector ser una fuente de consulta para futuras investigaciones, toda vez que de este tema podrían derivarse investigaciones posteriores, por ejemplo, sobre la utilización de la sustitución patronal mediante prestadoras de servicios de personal, con el fin de disminuir la previsión social en las empresas.

4.4 Ofrecer información para contribuir a la investigación de los interesados en el tema.

Esta investigación contiene información de diversas fuentes tanto económicas como demográficas y principalmente contiene los principios legales que circundan el tema de la previsión social, por lo que contribuye a que interesados en el tema puedan tener una fuente de consulta accesible, confiable y actualizada.

4.5 Identificación sobre si el IETU limita el otorgamiento de previsión social en la mediana empresa.

En base a las empresas encuestadas se puede concluir que el IETU no limita el otorgamiento de la previsión social en la mediana empresa en la ciudad de Mexicali, Baja California.

Sin embargo de acuerdo a los datos estadísticos analizados en diversas fuentes es necesario notar que los problemas económicos y de forma indirecta el establecimiento de cargas tributarias a los empleadores a través de impuestos como el IETU, desalientan el otorgamiento de prestaciones de previsión social a sus trabajadores, toda vez que al otorgarlos generan una mayor base de tributaria.

También es necesario puntualizar que las empresas pudieran no estar teniendo una afectación por el IETU, toda vez que el ISR que causan es mayor que el IETU o bien, debido a que las prestaciones otorgadas son mínimas, como se deja ver en los datos porcentuales publicados por el Observatorio de Política Social y Derechos Humanos, información que mide los indicadores de la Calidad del Trabajo en Baja California.

Otro aspecto importante a considerar son las aparentes contradicciones en la política fiscal, pues por un lado los legisladores pretenden otorgar beneficios a los trabajadores a través de la Nueva Ley Alimentaria y por el otro, limitan su otorgamiento.

Es tal el efecto que mientras en la LIETU las prestaciones exentas de previsión social gravan en un cien por ciento, en esta nueva Ley Alimentaria al otorgar este concepto se entiende que es un beneficio de previsión social, es decir un ingreso exento para el trabajador, sin embargo, este nuevo estímulo se ve desalentado a la luz de la legislación del IETU, ya que esta prestación, grava en su totalidad independientemente de lo bien surtida que este la ayuda alimentaria otorgada, solo por el hecho de ser previsión social.

Como último aspecto a considerar, se tiene la iniciativa de Ley presentada el pasado 5 de Abril de 2011 ante la Cámara de Diputados, donde se plantea una propuesta que tiene por objeto anular la LIETU, aludiendo a que las principales razones por las cuales se considera esta derogación parten de que la LIETU no permite la deducción ni acreditamiento de las prestaciones exentas del ISR del trabajador, por lo que indirectamente, la empresa tendría que pagar el 17.5% del IETU por dichas prestaciones, lo cual según menciona la citada iniciativa, provocaría que para disminuir el IETU a cargo, los patrones, podrían sustituir las erogaciones de previsión social que entregan a sus trabajadores, por sueldos gravados para ISR o en su caso, eliminar dichas prestaciones.

Una vez especificados y con base en los resultados anteriores en el siguiente capítulo se emiten las conclusiones finales sobre el presente estudio.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones

En el presente capítulo se detallan a continuación las conclusiones obtenidas de este estudio:

Primera, se analizó la normatividad que regula la previsión social desde sus antecedentes, su establecimiento en la constitución, su tratamiento en las distintas legislaciones fiscales así como su impacto en la determinación del IETU.

Segunda, se comprobó la hipótesis propuesta, concluyendo de acuerdo a las encuestas realizadas, que aunque el otorgamiento de las prestaciones de previsión social si ha afectado negativamente en la determinación del IETU, esta no ha sido la razón fundamental por la que las empresas actualmente no otorgan mayores prestaciones de previsión social.

Tercera, la presente investigación servirá como una fuente de consulta apropiada para posteriores investigaciones ya que existen algunas otras interrogantes sobre la importancia de la previsión social.

Cuarta, este estudio permitirá que los interesados en el tema de la previsión social, tengan acceso a dicha información.

Quinta, la presente investigación a través de encuestas aplicadas a la mediana empresa de la ciudad de Mexicali, Baja California, logro identificar que el IETU no limita directamente el otorgamiento de previsión social en la mediana empresa, sino que la disminución de prestaciones de previsión social obedece a razones económicas que afectan nuestro país, sin embargo es necesario cuestionarnos si de forma indirecta las empresas están dejando de otorgar la previsión social al no poder deducir estas erogaciones ya que es necesario recordar que la LFT en su artículo 31 señala que los contratos y relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y el artículo 33 declara que es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados y de las demás prestaciones...

Sexta, Al respecto una Tesis Aislada comenta que toda prestación extralegal otorgada forma parte del salario, siempre que cumpla con requisitos legales, independientemente de dichas prestaciones se originen en contrato colectivo o individual de trabajo, o que deriven de la costumbre, asimismo otra tesis señala, que si se trata de un derecho que ya se había incorporado a la esfera jurídica del trabajador por encontrarse establecido en la ley o incluso pactado como una prestación extralegal, su renuncia estará viciada de nulidad absoluta. En otras palabras, habrá renuncia y, por ende, nulidad, en tanto exista un derecho que correspondía al renunciante por haberlo adquirido (por disposición legal o convenio) y que, sin embargo, no lo ejerció o le fue desconocido sin obtener compensación alguna a cambio.

Séptima, los problemas económicos y de forma indirecta el establecimiento de cargas tributarias a los empleadores a través de impuestos como el IETU, desalientan el otorgamiento de prestaciones de previsión social a los trabajadores, toda vez que al otorgarlos generan una mayor base de tributaria.

Octava, las empresas pudieran no estar teniendo una afectación por el IETU, toda vez que el ISR que causan es mayor que el IETU o bien, debido a que las prestaciones otorgadas son mínimas.

Novena, las contradicciones en la política fiscal, al crear nuevas leyes, pero limitar su otorgamiento al convertirlas en prestaciones exentas de previsión social y permitir que graven en su totalidad en la LIETU, disuade su otorgamiento.

Decima, los comentarios expuestos en la reciente propuesta de iniciativa de Ley, en donde se considera la derogación del LIETU, toda vez que no permite la deducción ni acreditamiento de las prestaciones exentas del ISR del trabajador, por lo que indirectamente, la empresa tendría que pagar el 17.5% del IETU por dichas prestaciones, lo cual, provocaría que para disminuir el IETU a cargo, los patrones, podrían sustituir las erogaciones de previsión social que entregan a sus trabajadores, por sueldos gravados para ISR o en su caso, eliminar dichas prestaciones.

5.2 Recomendaciones

En vista de lo anterior es importante continuar investigando sobre las limitaciones impuestas sobre la previsión social al momento de ser deducibles, así como las verdaderas intenciones de los legisladores al limitar dichas prestaciones.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Álvarez Puga y Asociados (2011). *Iniciativa de Ley*.

Consultado el 03 de Mayo de 2011 en:

http://alvarezpuga.com.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=108:mayo-2011&catid=81&Itemid=576&limitstart=5

Amezcuca, N. (2000). *Seguro Social Manual Práctico*. México: Sicco.

Anaya Editores. (2007). *Ley Federal del Trabajo*. México: Autor.

Bowen, A. (1992). *Introducción a la Seguridad Social*. (3ª. Ed.). Chile: Editorial Jurídica de Chile.

Consultado el 03 de Septiembre de 2010 en:

http://books.google.com.mx/books?id=Q4pZ6OsT7yQC&pg=PA150&dq=beneficios+de+la+prevision+social&hl=es&ei=7npPTPzmJ4q6sQOtqK28Bw&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=3&ved=0CDMQ6AEwAg#v=onepage&q=beneficios%20de%20la%20prevision%20social&f=false

Calvo, E. (1997). *Tratado del impuesto sobre la renta*. (Reimpresión a la primera edición). (Tomo II). México: Themis.

Comisión de Seguridad Social del Senado de la República. LX Legislatura.

(2006). *La Seguridad Social en México* (Memorándum). México: Senado de la República

Consejo Nacional de Población. Índices demográficos para adultos mayores.

Consultado el 06 de Septiembre de 2010. En:

http://www.conapo.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=70&Itemid=228

Cordera, R., Tello C. (1989). *La desigualdad en México*. México: Siglo veintiuno editores.

Consultado el 06 de Septiembre de 2010 en:

http://books.google.com.mx/books?id=9kFQsi3JXlwC&pg=PA39&dq=seguridad+social+por+clases+sociales&hl=es&ei=oMIQTJDUCY_0tgP8t-CIDA&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CCsQ6AEwAA#v=onepage&q=seguridad%20social%20por%20clases%20sociales&f=false

De Buen, N. (2006). *Derecho del Trabajo*. (Tomo 1ro). México: Porrúa

De la Cueva, M. (1984). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. (3ra. Ed.). (Vol. 1). México: Porrúa.

De la Cueva, M. (1995). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. (7a. Ed.). (Vol. 2). México: Porrúa.

Gobierno de Baja California. (2010). *Población Económicamente Activa en la Frontera Norte*. (Boletín de indicadores volumen 1, no. 21). México: Secretaria de Desarrollo Económico.

Jiménez, A. (2004). *Derecho Tributario*. (9ª. Ed.). México: Thomson editores.

Leal G., (2003). *Nuevo esquema para manifestar saldos a favor de IVA ¿Operable?* México: Fiscalía. Consultado el 10 de Septiembre de 2009 en: <http://www.fiscalia.com/modules.php?name=Informacion&sop=viewArt&id=272>

Lechuga, E. (2010). *Ley del Impuesto Sobre la Renta*. México: ISEF editores.

Lechuga, E. (2010). *Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única*. México: ISEF editores.

Ledesma, L. (2005). *Administración de planes sobre previsión social*. (3ª. Ed.).

México: ISEF editores. Consultado el 03 de Septiembre de 2010 en:

http://books.google.com.mx/books?id=3CHavIJmFOAC&pg=PP1&dq=ledesma+prevision&hl=es&ei=HXnITPa2D4-usAPly_2vDQ&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=7&ved=0CEkQ6AEwBg#v=onepage&q=ledesma%20prevision&f=false

Martínez J., Arufe A. y Carril X. (2008). *Derecho de la Seguridad Social*. (2ª.

Ed.). España: Netbiblo, S.L. editores. Consultado el 03 de Septiembre de 2010. En:

http://books.google.com.mx/books?id=xoFBH0ojQy0C&printsec=frontcover&dq=derecho+de+la+seguridad+social&hl=es&ei=v3nITLPsLYPSsAPv4YGtDQ&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=3&ved=0CDYQ6AEwAg#v=onepage&q&f=false

Martínez, J. (2005). *Análisis de las deducciones autorizadas para efectos de ISR*. México: ISEF

Morales, A. (2010, Abril). 41% de mexicanos, sin acceso a la salud. El Universal p. Consultado el 31 de Agosto de 2010. En:

<http://www.eluniversal.com.mx/notas/671104.html>

Morales Ramírez, M. (2008). El salario y la previsión social entre el Derecho Social y el Fiscal. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. 7, 125-148.

Ordoñez G., Reyes M. (2006) Los retos de la política social en la frontera norte de México. (1ra. Ed.). México: El Colegio de la Frontera Norte: Plaza y Valdés

Consultado el 03 de Septiembre de 2010. En:

http://books.google.com.mx/books?id=dAK042eJa4kC&pg=PA163&dq=beneficios+de+la+prevision+social+en+mexico&hl=es&ei=PYpPTI6xKIW4sQOy4eW_Bw&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=9&ved=0CE4Q6AEwCA#v=onepage&q&f=false

Ponce de León, L. *El Sistema Jurídico de la Seguridad Social en México*. México. Consultado el 15 de Mayo de 2010. En:

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/boletin/cont/62/art/>

Revilla, E. (2010, Mayo). El IETU, la corte y la doble tributación. *El Economista*, p. 21. Consultado el 31 de Agosto de 2010. En:

<http://eleconomista.com.mx/columnas/columna-invitada-valores/2010/05/13/ietu-corte-doble-tributacion>

Sanromán, R., Cruz A. (2009). *Derecho Laboral*. México: Mc Graw Hill.

Secretaria del Trabajo y Previsión Social. (1981). *Foro Laboral de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social*. México: Autor

Semanario Judicial de la Federación y su gaceta. (1996). *Renta impuesto sobre la. Gasto de previsión social. Concepto*. (Novena época, Tomo III). México: Autor.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (1997). *Semanario Judicial de la Federación y su gaceta*. (Novena Época. Instancia: Segunda Sala.) (Tomo VI). (Tesis 2a/J39/97. Página 371: Materia Administrativa). México: autor.

Urbano C, Yuni J. (2006). *Técnicas para investigar y formular proyectos de investigación 2*. (2ª. Ed.). Argentina: Brujas.

Consultado el 05 de Noviembre de 2010. En:

http://books.google.com.mx/books?id=XWIkBfrJ9SoC&pg=PA24&dq=muestras+probabilisticas+y+no+probabilisticas&hl=es&ei=0tXYTI6qAYfCsAPt1IWYBw&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CCYQ6AEwADgK#v=onepage&q&f=false

Venegas, S. (2010). *Derecho Fiscal*. (1ª. Ed.). México: Oxford University Press editors.

Zapata A, Murillo G. y Martínez J. (2006). *Organización y managment, naturaleza, objeto, método, investigación y enseñanza*. (1ª. Ed.). Cali, Colombia: Universidad del Valle Programa Editorial.

Consultado el 05 de Noviembre de 2010. En:

http://books.google.com.mx/books?id=EalodvbtIFwC&pg=PA180&dq=Denzin+recolecci%C3%B3n+de+datos&hl=es&ei=urZTOn-E4rEsAPw6diYCA&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CCoQ6AEwAA#v=onepage&q=Denzin%20recolecci%C3%B3n%20de%20datos&f=false