



FISCALIDAD DE LA MIPYME MEXICANA COMO UNA CAUSA DE SU CIERRE

RESUMEN

Las Micro, Pequeñas y Medianas empresas se pierden de manera acelerada, por lo que en la presente investigación se realiza un estudio de la fiscalidad a la que se enfrentan respecto de las aportaciones de seguridad social. Esto permite observar el objeto de estudio desde los elementos que componen la relación jurídico-tributaria. Es decir, desde el punto de vista del patrón, del trabajador y del Instituto Mexicano del Seguro Social, ante el problema específico de cierre de un alto porcentaje de estas unidades económicas, que provocan la pérdida considerable de empleos, trabajadores condenados a una vejez sin seguridad social y a un Instituto Mexicano del Seguro Social con problemas financieros. Por ello se listan algunas de las problemáticas de la MIPYME no porque sean específicas de ésta, sino porque la grande empresa tiene características diferentes. Así mismo se presenta la propuesta de posibles soluciones.

Palabras clave: Empresa, Seguridad Social, Contribuciones, Problemática Fiscal, Trabajadores.



ANALAUURA MEDINA CONDE*
 UZIEL FLORES ILHUICATZÍ**

MEXICAN SMES TAXATION AS A CAUSE OF A CLOSE

ABSTRACT

This research is an analysis of the fiscal problems facing the Micro, Small and Medium Enterprises (MIPYME) in Mexico for social security contributions which allows to observe the object of study from the elements of the juridical and tax, from the standpoint of the employer, the worker and the Mexican Social Security Institute (IMSS), to the specific problem of closing a high percentage of these economic units, which cause considerable loss of jobs, workers facing old age without security social and a Mexican Social Security Institute with financial problems, it lists some of the problems faced by the MIPYME not because they are specific to it, but because big business has different characteristics, so it appears the proposed possible solutions.

Keywords: Enterprises, Social Security, Contributions, Fiscal Problems, Workers.

INTRODUCCIÓN

En México, las Micro, Pequeñas y Medianas empresas (MIPYMES) constituyen el segmento más importante para conseguir el desarrollo del país; representan el 99,8% del total de las

empresas; crean 7 de cada 10 empleos, y generan más de la mitad de la riqueza (52% del Producto Interno Bruto) (INEGI, 2010).

El problema que se plantea es que durante el año 2010 cerraron en México de manera definitiva 28.000 empresas con la consiguiente pérdida de empleo para más de 1,58 millones de personas de las cuales el 87,2% eran MIPYMES. En 2011 se establece que de 200 mil pequeñas y medianas empresas que se crean cada año, 65% desaparecen antes de dos años de vida (SIEM, 2010).

Ante esta problemática, a través de una metodología específica se realiza una investigación cuantitativa que tiene como objetivo general demostrar que los problemas fiscales en torno a las aportaciones de seguridad social constituyen una de las causas más importantes de cierre de las pequeñas y medianas empresas en México. Los capítulos I y II se constituyen en un acercamiento axiológico a través del método analítico que consiste en separar el todo en partes. En el capítulo I se analiza la MIPYME, su concepto, características, ventajas y desventajas, lo que nos permite vislumbrar el objeto de estudio. En el capítulo II se estudian las contribuciones de las cuales solo se analiza una en específico: las aportaciones de seguridad social; se enuncian los principios constitucionales de las contribuciones y la actividad financiera del Estado como una necesidad de allegarse

* Doctora, Profesora investigadora de la Universidad Tecnológica de la Mixteca. Correo-e: analaurakinn@hotmail.com.

** Magister, Profesor Investigador de la Universidad Tecnológica de la Mixteca. Correo-e: uzielifi@hotmail.com.

Recibido: 23 de octubre de 2012, aceptado: 27 de marzo de 2013.

de los recursos necesarios para satisfacer las necesidades públicas con el fin de establecer el marco teórico-axiológico. El capítulo III es lógico, por lo que a través del método de dogmática jurídica se estudian las aportaciones de seguridad social, su naturaleza jurídica, su concepto, antecedentes y sus elementos como contribución. Finalmente en el capítulo IV, que es ontológico, se estudian los problemas específicos de las aportaciones de seguridad respecto de las MIPYMES en la realidad económica y social que se desprenden de la investigación, desde los actores que intervienen en la relación jurídico tributaria, es decir el IMSS, el patrón y el trabajador, sus afectaciones reales por el no pago de aportaciones de seguridad social en estos tres elementos que se comprueban con el análisis de los datos estadísticos y con la información oficial de los informes financieros de IMSS 2010-2011, y finalmente las propuestas para un problema multicausal, pero que pretenden evitar la pérdida de MIPYMES que ocasionan a su vez desempleo, problemas financieros al IMSS, trabajadores condenados a una vejez sin seguridad social. En este trabajo se presenta un extracto de la citada investigación.

Los autores que orientan la investigación son: Ruiz (1999), Olea (1986), Sainz (2008), Sánchez León (1987), Padilla (2006), Fer-

nández Martínez (1998), Carrasco (2002), Orozco (2009).

CONCEPTO Y EVOLUCIÓN DE LAS MIPYMES

Pese a las numerosas definiciones y criterios de clasificación de las MIPYMES, es hasta el año 1985, cuando la SECOFI establece de manera oficial los criterios para clasificar a la industria de acuerdo con su tamaño, publicando el 30 de abril de ese año, en el Diario Oficial de la Federación, el Programa para el Desarrollo Integral de la Industria Pequeña y Mediana.

En el artículo 3 de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa del año 2002, se establecieron los siguientes parámetros:

La clasificación publicada en el Diario Oficial de la Federación del 30 de junio de 2009 establece que el tamaño de la empresa se determinará a partir del obtenido del número de trabajadores multiplicado por 10%, más el monto de las ventas anuales por 90%.

Esta cifra debe ser igual o menor al Tope Máximo Combinado de cada categoría, que va desde 4,6 en el caso de las micro, hasta 250 para las medianas.

Tabla 1: Parámetros para establecer el tamaño de empresa

Estratificación				
Tamaño	Sector	Rango de número de trabajadores	Rango de monto de ventas anuales (mdp)	Tope máximo combinado*
Micro	Todas	Hasta 10	Hasta \$4	4.6
Pequeña	Comercio	De 11 a 30	De \$4.01 a \$100	93
	Industria y servicios	De 11 a 50	De \$4.01 a \$100	95
Mediana	Comercio	De 31 a 100	De \$100.01 a \$250	235
	Servicios	De 51 a 100	De \$100.01 a \$250	235
	Industria	De 51 a 250	De \$100.01 a \$250	250

Fuente: Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa del año 2002 DOF.



Tabla 2: Características, ventajas y desventajas de las MIPYMES

Características	Ventajas	Desventajas
Bajo poder adquisitivo	Ayuda a resolver el problema de desempleo	Les afecta con mayor facilidad los problemas que se suscitan en el entorno económico
Empresarios empíricos	Da un medio de estímulo idóneo para la capacidad innovadora del emprendedor y empresario	Su administración no es especializada, es empírica y por lo general la llevan a cabo los propios dueños
Altas cargas fiscales	Es un medio a través del cual se impulsa el trabajo del artesano, del técnico	Los grandes empresarios tratan, por todos los medios, de eliminar a estas empresas
Desconocimiento y dificultad de las leyes fiscales para el pequeño empresario		

Fuente: Elaboración propia con datos de Joaquín Rodríguez Valencia (1996:20).

Determinar las características de las MIPYMES es una tarea complicada debido a que en ellas se involucran muchos factores, como el número de empleados, sus ventas, sus activos; sin embargo, dentro de sus características generales podemos considerar que son dirigidas por empresarios empíricos, tienen difícil acceso a financiamiento sin altas tasas de interés, alta carga tributaria, dificultad para hacerse de una planeación fiscal real, convenios entre patrón y trabajador para no asegurar a sus trabajadores, las grandes corporaciones y multinacionales hacen imposible una competencia sana, contexto macroeconómico que las ahoga, informalidad y no protección de su propiedad industrial.

ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La seguridad social es una institución nacida de la solidaridad humana que se manifiesta en la ayuda a individuos o grupos en estado de necesidad o desgracia. Este fenómeno social ha tenido diferentes manifestaciones a lo largo de la historia, que han ido evolucionando al ritmo de los cambios sociales y de las necesidades generadas por ello (García, 1989).

En el siglo VIII, Carlomagno dictaminó que cada parroquia debía sostener a sus

pobres, a sus viejos, enfermos sin trabajo y a los huérfanos, cuando no contaban con ayuda familiar. En Inglaterra (1601) se estableció un impuesto obligatorio nacional para cubrir esta clase de asistencia parroquial y más tarde Suecia y Dinamarca adoptaron medidas similares (Néstor De, 1997).

CONCEPTO DE SEGURIDAD SOCIAL

Pasco (citado por Ruiz, 2005) señala que el concepto de seguridad social fue definido por primera vez en la Conferencia Internacional del Trabajo reunida en Filadelfia en 1994, en la que se indicó que la seguridad social engloba un conjunto de medidas adoptadas por la sociedad para garantizarles a sus miembros la protección contra ciertos riesgos que el individuo con sus recursos módicos no puede cubrir; sin embargo, esta definición aún no contempla los elementos necesarios pues solo menciona que se protege al individuo contra ciertos riesgos sin mencionar cuáles. Beveridge (citado por Olea, 1983: 15) considera la seguridad social como un conjunto de medidas adoptadas por el Estado para proteger a los ciudadanos contra riesgos en situaciones de necesidad, punto en el que coincide con Gustavo Arce Cano al considerar la seguridad social como un instrumento

jurídico y económico que establece el Estado para abolir la necesidad, definición que incluye el derecho del ciudadano de un ingreso para vivir y a la salud.

FUNDAMENTO LEGAL

En México, el Derecho del Trabajo está reglamentado con la idea de equilibrar los derechos del trabajo con los del capital. El apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos regula las relaciones laborales entre trabajadores y patrones en general, estableciéndose como garantías mínimas de los trabajadores la jornada máxima de trabajo, salario mínimo, descansos, protección al salario, derechos de escalafón y ascenso, participación de los trabajadores en la utilidades de la empresa, derecho de huelga, etcétera.

La seguridad social fue incluida en la Constitución Política bajo el principio de la justicia social: en la Fracción XXIX del artículo 123 se expresó claramente: "Se considera de Utilidad Social el establecimiento de cajas de seguro populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y de otros fines análogos" (CPEUM, art. 123 F. XXIX).

Nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en el artículo 31 fracción IV, que "es obligación de los Mexicanos contribuir al gasto Público de manera proporcional y equitativa..." (CPEUM, art. 31 F. IV), es decir atendiendo a la capacidad económica del contribuyente y otorgando un trato igual a los iguales y desigual a los desiguales. El Código Fiscal de la Federación señala en su artículo primero que son las personas físicas y morales las que están obligadas a contribuir con los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas. En su artículo segundo estipula que las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social,

contribuciones de mejoras y derechos (CFF, Art. 2). Nos referiremos específicamente a la Fracción II de dicho artículo, aportaciones de seguridad social, definida como 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 beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado".

Una de las entidades encargadas de la Seguridad Social en México es el Instituto Mexicano del Seguro Social, organismo fiscal autónomo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita.

A continuación, se analizan algunos de los problemas a los que se enfrenta la MIPYME:

EXCESO DE GRAVÁMENES

Se listan someramente los gravámenes que tiene que cubrir la MIPYME, considerando también que el procedimiento para iniciar una gran empresa y una pequeña es el mismo:

Tabla 3: Contribuciones que debe cubrir la MIPYME

Federales	Estatales
Impuesto Sobre la Renta	1.- Impuesto a Nómina
Impuesto Empresarial a Tasa Única	2.- Tenencias (en algunos Estados)
Impuesto al Valor Agregado	Municipales
Impuesto a los Depósitos en Efectivo.	1.- Predial
Aportaciones de Seguridad Social	2.- Permisos
Cuotas Obrero Patronales.	

Este exceso de gravámenes de la pequeña y mediana empresa genera un descontento en los contribuyentes que perjudica el pago de todas las contribuciones, entre las que se encuentran las aportaciones de seguridad social.



El cumplimiento de dichas aportaciones tiene beneficios fiscales (aunque notoriamente insuficientes), como lo es el hecho de que en el artículo 29 fracción VII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta establece que son deducibles las cuotas pagadas por los patrones al IMSS. En el artículo 176, fracción V de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, se menciona que las personas físicas podrán hacer deducibles de impuestos aquellos recursos que depositen en las siguientes cuentas: Subcuenta de ahorro complementario para retiro, planes de pensiones para el retiro, aportaciones voluntarias (LSS, Art. 176 F. V).

Por lo anterior, el pago de las aportaciones de Seguridad Social en cuanto al Impuesto Sobre la Renta es deducible y se traduce en un beneficio.

Sin embargo el 1º de enero de 2008 entró en vigor el Impuesto Empresarial a Tasa Única: una vez determinado se compara con el Impuesto Sobre la Renta (ISR) y se paga el que resulte mayor. Una de las principales diferencias con el Impuesto Sobre la Renta es la no deducción de sueldos y salarios gravados, de asimilables a sueldos ni de las aportaciones de seguridad social; esta desventaja disminuye al permitirse un crédito fiscal que se aplica al impuesto, el cual se determina aplicando la tasa del IETU a la suma de estos conceptos.

Miguel de Jesús Alvarado Esquivel (1999: 56) dice al respecto que para dar cumplimiento al mandato constitucional de proporcionalidad, es necesario que el impuesto de que se trate recaiga sobre una renta real y disponible, es decir, sobre un ingreso o rendimiento que incorpore un bien o un derecho al patrimonio afectado, y del cual puede disponer realmente el sujeto que lo percibe, reflejando así su aptitud para aportar una parte de esa riqueza al gasto público.

Situación que debe atenderse rápidamente, pues en nuestro país, en lugar de motivar el crecimiento de las MIPYMES, las altas cargas tributarias parecen un obstáculo, contraviniendo expresamente el principio constitucional de

proporcionalidad a partir del cual los sujetos pasivos deben contribuir a los gastos públicos, en función de su respectiva capacidad económica, debiendo aportar una parte justa para motivar su crecimiento y su reinversión que, a su vez, se vería reflejado en más empleos.

FALTA DE DISTINCIÓN ENTRE LAS ENTIDADES ECONÓMICAS DANDO UN TRATO IGUAL A LAS MIPYMES QUE A LAS GRANDES EMPRESAS

Históricamente en nuestro país ha sido difícil realizar una distinción entre las grandes, medianas y pequeñas empresas; sin embargo, una de las problemáticas más importantes que tiene es el aspecto fiscal, específicamente en seguridad social. El problema surge primariamente por una falta de distinción entre estas entidades económicas, dando un trato fiscal igual a las grandes empresas y a las MIPYMES, sin tomar en cuenta que estas últimas tienen un bajo poder adquisitivo, empresarios empíricos, enfrentamiento con las grandes trasnacionales, altas cargas fiscales, desconocimiento y dificultad de las leyes fiscales para el pequeño empresario, aunado a una falta de planeación fiscal. Ante este panorama se realiza una artificial similitud sin tomar en cuenta las características y problemáticas especiales de cada unidad económica, y si bien en cuanto al Impuesto sobre la Renta existe el Régimen de Pequeños Contribuyentes no existe esta distinción en cuanto a aportaciones de seguridad social.

Es necesario hacer una distinción entre las grandes empresas y las MIPYMES respecto de las aportaciones de Seguridad Social, no como un régimen especial sino en cuanto a la aplicación pues, de acuerdo con el principio constitucional de equidad, se debe dar un trato a los iguales y desigual a los desiguales. Es evidente que las características en ambas unidades económicas son diferentes y, como indica

la jurisprudencia, para poder cumplir con este principio el legislador no solo está facultado, sino que tiene obligación de crear categorías o clasificaciones de contribuyentes. El IMSS ha instrumentado algunas medidas, pero a favor de las empresas en general sin distinción, como lo es el acuerdo 187/2003 que autoriza la condonación de multas al 60% o al 100% en el supuesto de que no fuera pago espontáneo. Lo importante de considerar es que estos acuerdos buscan dar una solución después de determinado el crédito fiscal incluso en el Procedimiento Administrativo de Ejecución hasta antes del remate, lo que nos indica que el problema ya surgió y ya está afectando a la MIPYME.

El Patrón, al no realizar el pago de cuotas obrero-patronales, se enfrenta a procedimientos fiscales y a una serie de consecuencias que la ponen en situación de riesgo.

El problema de la MIPYME es que su desconocimiento de las consecuencias del no pago de contribuciones por una inexistente o inadecuada planeación fiscal, la conduce a enfrentarse a procedimientos que la autoridad tiene como facultad para hacer exigibles los créditos fiscales, que le representan consecuencias como multas, actualizaciones, recargos, gastos de ejecución, hasta el embargo provisional y definitivo de sus bienes. Y si consideramos que la mayoría de los patrones son empresarios empíricos, aunado a la dificultad de interpretación y aplicación de las leyes fiscales, el patrón de la MIPYME se enfrenta a leyes y procedimientos desconocidos, situación que la grande empresa no tiene como problema por la asesoría fiscal con la que cuenta.

Y si observamos que en el año 2011 se estimaba que el 73% de las PYMES se generaban en la economía informal y presumiendo que un porcentaje de las que se registraban no daban de alta a todos sus trabajadores o los daban de alta con un salario menor, las con-

secuencias eran que el patrón se enfrentaba a procedimientos que podían provocar su cierre por una fortuita esperanza de no ser descubiertos; sin embargo, el IMSS, como organismo fiscal autónomo, tiene la facultad de recaudar, administrar y, en su caso, determinar y liquidar, las cuotas correspondientes a los seguros establecidos, aplicando al efecto lo dispuesto en la Ley del Seguro Social y en lo no previsto expresamente en ella, en el Código Fiscal de la Federación, contando conforme con ambas disposiciones, con todas las facultades que el Código confiere a las autoridades fiscales, las que son ejercidas de manera ejecutiva por el Instituto, sin la participación de ninguna otra autoridad fiscal.

Estas facultades de comprobación, liquidación, cobro y sancionadoras es importante analizarlas porque cada una de ellas tiene implicaciones directas en todas las empresas, pero que afectan en especial a la MIPYME, como consecuencia del no pago de aportaciones de seguridad social.

Si al requerirse el pago del crédito fiscal el patrón no lo paga se procede al embargo, que es un acto mediante el cual la autoridad procede a retener o secuestrar bienes del deudor, suficientes para asegurar el pago del crédito fiscal y si no es cubierto el crédito fiscal se procede al remate de los bienes embargados. En caso de ser violentados sus derechos con el procedimiento administrativo de ejecución, las MIPYMES deben presentar una demanda de juicio contencioso administrativo ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, o un recurso de revocación ante la autoridad que emite el acto.

La pregunta que surge es: ¿qué porcentaje de MIPYMES conocen estos procedimientos y la forma de defensa cuando se llevan a cabo? Si nos remitimos nuevamente a las características de la MIPYME, encontramos que la persona que la dirige atiende todos los problemas de la misma, entre los que se encuentran los administrativos,



financieros, fiscales o le encarga ciegamente a un profesional el manejo contable y fiscal de la empresa sin conocer las consecuencias, los procedimientos ni la ética profesional del empleado. En ese sentido, hay dos aspectos importantes a considerar: el primero es que el patrón de la MIPYME, al no contar con una asesoría fiscal, se enfrenta a procedimientos consecuencia directa de su incumplimiento, por lo que debe considerar en términos reales el beneficio de su incumplimiento, que en principio parece favorecerle por su ahorro en el no pago, pero que le genera las consecuencias ya analizadas, que pueden conducirle incluso al cierre de su empresa. Y segundo, la autoridad que debe considerar si el cobro de todos los conceptos que se realizan en el procedimiento administrativo de ejecución es necesario considerando la afectación directa en la economía de la MIPYME que pudieran generar su cierre y por ende la disminución de esas aportaciones al IMSS.

LA AFECTACIÓN EN LOS TRABAJADORES AL NO DARLOS DE ALTA ANTE EL IMSS O DARLOS DE ALTA CON UN SALARIO MENOR

Es importante analizar esta variable, pues el trabajador es un elemento de la MIPYME, por lo que no se debe dejar fuera en el estudio de la misma, y considerando que es una significativa fuente de trabajo técnico no especializado, en ocasiones desconoce su derecho humano y constitucional a la Seguridad Social, por lo tanto no lo exige e incluso conviene con el patrón para no darlo de alta o registrarlo ante el IMSS con un salario menor sin considerar las consecuencias.

Sin embargo, los resultados son que el trabajador, al no ser asegurado, pierde un sinnúmero de semanas de cotización, lo que le impide en determinado momento gozar de

una pensión y de las prestaciones inherentes que más adelante se detallan, así como sus beneficiarios en pensión por viudez, orfandad o de ascendencia.

Para analizar este problema se menciona someramente el régimen obligatorio, que considera que las empresas, entre ellas las PYMES, están obligadas a registrarse e inscribir a sus trabajadores ante el IMSS, informar de sus altas y bajas, así como modificaciones de su salario en un plazo no mayor de cinco días hábiles.

El régimen obligatorio comprende los seguros de: Riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; guarderías y prestaciones sociales (LSS, Art. 11).

El segundo problema es para el patrón, que si no aseguró al trabajador debe pagar los gastos del accidente de trabajo que pueden ser muy altos o debe enfrentarse a una demanda laboral y a un laudo que puede significar el fin de una MIPYME por el costo que le puede significar. Y si manifestó un salario inferior al real pagará al asegurado el subsidio de acuerdo al salario enterado y el patrón deberá pagar los capitales constitutivos que correspondan a las diferencias y un 5 % más por gastos de administración (LSS, Art. 54).

El Instituto Mexicano del Seguro Social, mediante acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación y dictado por el Consejo Técnico del IMSS, da a conocer los costos unitarios por el nivel de atención médica. Solo por mencionar un ejemplo de acuerdo con los costos de 2011, si un trabajador que tiene dos años laborando no ha sido asegurado y sufre un accidente automovilístico del trayecto del trabajo a su casa y el trabajador siniestrado fue atendido en el IMSS en una unidad de segundo nivel, en donde recibió atención en urgencias, curaciones y pasó 10 días en terapia intensiva.

Tabla 4: Cálculo del capital constitutivo

Concepto	Importe
Atención de urgencias	\$ 1.194
Curaciones	\$ 595
10 días en terapia intensiva (30,360 x 10)	\$303.600
Subtotal	\$305.389
Gastos de administración 305,389 x5%	\$ 15.269
Total del Capital Constitutivo	\$320.658

Elaboración propia con datos de IMSS.

Considerando que sea una pequeña o mediana empresa, este costo podría significar, por lo menos para la pequeña empresa, su cierre.

El trabajador resulta seriamente afectado por ejemplo: Si un trabajador gana al mes \$5.000,00 pesos y entera como salario al IMSS \$3.000,00 con el fin de pagar menos aportaciones, entonces recibirá el 70% de \$3.000,00 que resultan \$2.100,00 al mes, es decir menos del 50% de lo que debería recibir realmente y en caso de orfandad les corresponde el 20% del 70% de la pensión que le hubiese correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total, lo cual significa 20% del 70% del salario disminuido que resulta \$420,00 pesos al mes en lugar de \$700,00, que de por sí es insuficiente.

El supuesto anterior y la pensión por invalidez pueden o no darse en la vida del trabajador; sin embargo, en lo que corresponde a la pensión de cesantía en edad avanzada que se otorga cuando el trabajador queda privado de un trabajo remunerado a partir de los sesenta años de edad (LSS, Art. 154) hay que tener especial cuidado, pues para poder ser acreedor a esta prestación el trabajador debe tener reconocidas ante el IMSS un mínimo de 1.250 cotizaciones semanales, lo que implica que en tiempo son 24 años cotizando por lo que si permite que el patrón no lo asegure pierde años de cotización y será difícil tener completas las semanas de

cotización requeridas; en caso de cubrir al menos 750 semanas podrá gozar de prestaciones en especie, y del seguro de enfermedades y maternidad por parte del IMSS, perdiendo las prestaciones en dinero. Y si registra un salario menor también tiene implicaciones directas en la determinación de la cantidad de la pensión.

En el caso de trabajadores que laboran por años en una MIPYME y no son asegurados resulta afectado el trabajador por las razones ya expuestas, pero también resulta afectado el Estado, que después debe cubrir ese vacío de seguridad social con programas como los de "70 y más" porque le genera un problema de seguridad social y también directamente a los familiares que deben responsabilizarse de los gastos directos de la persona mayor.

La información que se cita se refiere a las semanas mínimas de cotización necesarias para poder obtener una incapacidad o pensión en cualquiera de los supuestos señalados, considerando la Ley del Seguro Social de 1997, como se compendia en el siguiente cuadro:

Es por esto que es sumamente importante para el trabajador exigir a los patrones de las MIPYMES que lo dé de alta ante el IMSS y registrarlo con el salario real.

AFECTACIÓN AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL AL PERDER UN SINNÚMERO DE SEMANAS DE COTIZACIÓN

Los ingresos que el Instituto Mexicanos del Seguro Social (IMSS) percibe se integran por las cuotas obrero-patronales (COP), las aportaciones del Gobierno Federal, los intereses sobre las reservas y otros ingresos.

Se presenta una gráfica de cotizantes y registros patronales del 2010:

Esta gráfica demuestra que el 82,5% de los registros patronales contaron con uno a cinco cotizantes, que pudieran considerarse

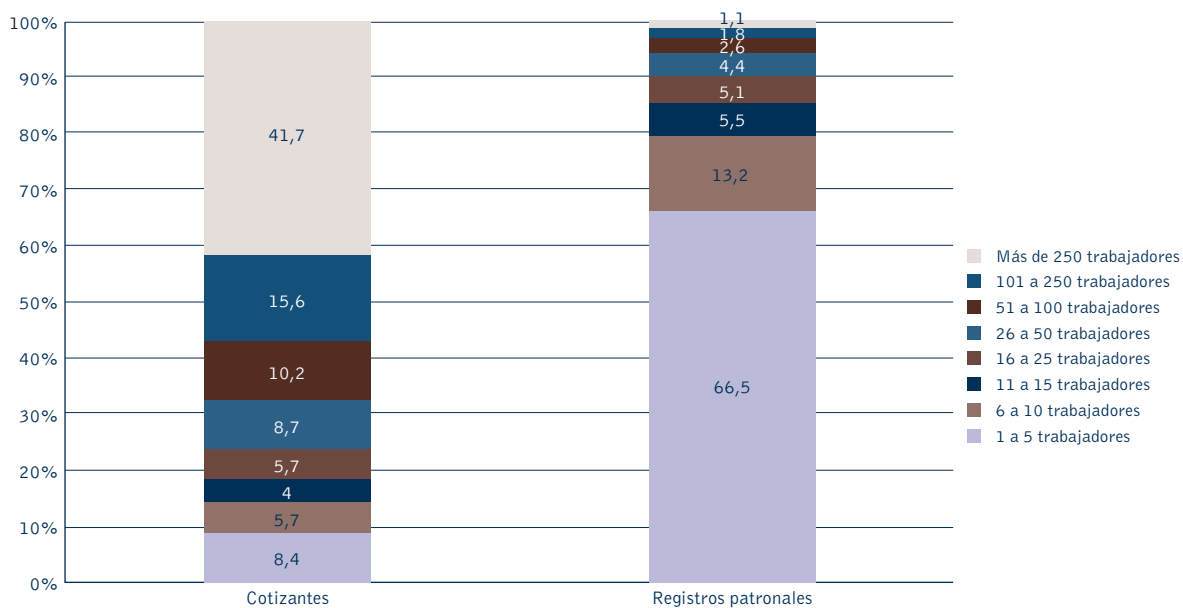


Tabla 5: Cotizaciones mínimas para el régimen obligatorio

Incapacidad permanente	Si está dado de alta	
Por accidente de trabajo	Pensión mensual definitiva equivalente al 70% del salario que estuviere cotizando al momento de ocurrir el riesgo.	
Por enfermedad	La pensión se calculará con el promedio del salario base de cotización de las 52 últimas semanas.	
En la incapacidad permanente parcial superior al 50% el trabajador recibirá un aguinaldo equivalente a 15 días sobre el importe de su pensión.		
Pensión	Semanas de Cotización	Años
Por invalidez	<u>Por enfermedad o accidente no profesional:</u> Tener reconocidas un mínimo de doscientas cincuenta cotizaciones.	4,8 años de cotizaciones
	<u>Por dictamen:</u> Se requiere que tenga acreditadas 150 semanas de cotización.	2,9 años de cotizaciones
De cesantía en edad avanzada. (60 años de edad)	Tener reconocidas ante el IMSS un mínimo de 1.250 cotizaciones semanales.	24 años de cotizaciones
Por Vejez (65 años de edad)	Tener reconocidas ante el IMSS un mínimo de 1.250 cotizaciones semanales.	24 años de cotizaciones

Fuente: Elaboración propia con datos de Ley del Seguro Social por. 27-05-2011.

Gráfica 1



Fuente: IMSS.

MIPYMES a reserva de considerar sus ingresos, mientras que solo el 2,9% de los registros patronales tuvieron más de cien cotizantes. Por lo que corresponde al porcentaje de cotizantes, el 41,7% laboró en empresas que tienen más de

250 trabajadores, por lo que podemos concluir que el IMSS debe tener especial cuidado en la MIPYME pues depende en gran medida de las aportaciones de estas unidades económicas, que no divide en función de la clasificación

establecida en el artículo 3 de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa que se analizó en la definición de MIPYME.

Y si bien en 2010 se refleja un incremento en el número de cotizantes, una de las grandes preocupaciones del Instituto es la evasión en el pago de aportaciones de seguridad social. Entre las acciones desarrolladas se encuentra la consolidación de la operación de los convenios de intercambio de información que se han establecido con otras autoridades fiscales y administrativas, el combate efectivo a sectores como el de *outsourcing*, el fortalecimiento de las áreas de auditoría a patrones y la mejora de la programación de los actos de fiscalización (Informe al Ejecutivo Federal y Congreso de la Unión 2010-2011).

Sin embargo, al leer de manera detallada el Informe al Ejecutivo Federal y Congreso de la Unión 2010-2011 en el rubro específico de las Acciones para Combatir la Evasión Fiscal y Promover el Cumplimiento de las Obligaciones en Materia de Seguridad Social, podemos darnos cuenta de que no existe ninguna medida vinculada al apoyo a la MIPYME, sino que las acciones y estrategias se realizan de forma indiscriminada para todas las empresas, entre las que se encuentra un rubro de "Incentivos al cumplimiento voluntario". Una de ellas fue el "Decreto por el que se otorgan facilidades administrativas en materia de simplificación tributaria", entre las cuales se encuentra la eliminación de la obligatoriedad de presentar el dictamen de cumplimiento de las obligaciones de seguridad social ante el IMSS, pero de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 de la Ley de IMSS, los que se encuentran obligados a dictaminar el cumplimiento de sus obligaciones por contador público autorizado son los patrones que cuenten con un promedio anual de 300 o más trabajadores, lo cual significa que el beneficio fue directamente para la grande empresa.

Es urgente implementar estrategias de comunicación entre los sujetos de la relación tributaria, en este caso IMSS y los patrones, a fin de considerar que en el no pago de aportaciones de seguridad social se perjudica al patrón, al trabajador y al mismo Instituto.

RESULTADOS Y PROPUESTAS

1. Una separación en cuanto a la aplicación entre las grandes empresas y las MIPYMEs que no se muestra en los programas de apoyo de IMSS a las empresas; para ello debe atender lo establecido en el artículo 3 de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa del año 2002, que establece los parámetros para determinar a la micro, pequeña y mediana empresa.

2. Debe establecer incentivos claros que motiven el pago de aportaciones de seguridad social, que como ejemplo de un incentivo se propone "la exención de las MIPYMEs en el pago de aportaciones de seguridad social en un 50% de las empresas de nueva creación por el período de un año". La razón de la propuesta es que en este período es cuando la MIPYME se encuentra en mayor peligro, como lo advierte René Torres Fragoso, quien afirma que "el desconocimiento del mercado, fallas administrativas, tropiezos financieros y problemas fiscales provocan que el 80% de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) que se crean en el país desaparezcan durante su primer año de vida" (CANACO, 2009), reforzando lo dicho con la opinión de Francisco Yáñez que considera que al cumplir 10 años, "solamente el 10% de las empresas maduran, tienen éxito y crecen".

De acuerdo con Cetro-Crece, también de México, "el 75% de las nuevas empresas mexicanas deben cerrar sus operaciones apenas después de dos años en el mercado". Para el Portal de Gerencia y Negocios de Hispanoamérica, "la experiencia demuestra que el 50%



de las empresas quiebran durante el primer año de actividad, y no menos del 90% antes de cinco años" (Soriano, 2004) aunado a que este período de tiempo permitiría a la MIPYME crecer, al contar con un recurso extra para la inversión; la incentivaría a su inscripción como empresa para no perder el beneficio; motivaría a la MIPYME a la contratación de nuevos trabajadores, pues contaría con el recurso de que no va a pagar y de los nuevos trabajadores pagaría solo el 50% de cuotas obrero-patronales.

Después del análisis de los problemas a los que se enfrenta la MIPYME, uno de ellos es el exceso de gravámenes, y se constituye como una de las causas que la motivan al no pago y que la hacen enfrentarse a procedimientos fiscales de la autoridad que generan gastos extras al contribuyente y al IMSS, al tener que aplicar esos procedimientos, que causan, a su vez, un mayor número de recursos ante la autoridad que emitió el acto y de juicios contenciosos administrativos ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, por lo que se constituiría como una forma de prevención.

Por lo que respecta a la pérdida del Instituto de estos ingresos, debemos considerar el dato mencionado en el sentido de que de las 200 mil pequeñas y medianas empresas que se crean cada año, el 65% desaparece antes de dos años de vida, es decir se pierden 130.000 empresas al año; por ejemplo, en el primer semestre del 2009, se perdieron 3.849 empresas que tuvieron entre dos y cinco trabajadores; le siguieron las que tenían entre 6 y 50 trabajadores de las cuales se perdieron 1.909, sustentado con lo dicho por el Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM), que indica que en el primer semestre del 2009 se dieron de alta 6.844 empresas; sin embargo, ésta no es una estadística de nacimiento de nuevas empresas, sino las que deciden afiliarse a este padrón. Y en ese primer semestre del 2009, de acuerdo con datos de Fundes México, salieron del registro

del IMSS 6.570 patrones, la mayoría de PYMES (Gastón, 2009)

Por lo que corresponde al 2010, de acuerdo con el informe financiero del IMSS, (Informe al Ejecutivo Federal y Congreso de la Unión, 2011) se dieron de alta 786.204 cotizantes que representan el 5,35% de un total de 14.564.463, como se refleja en la siguiente gráfica:

De este 5,35% debemos restar a las grandes empresas, recordando que no existen en el IMSS estadísticas que distingan a estas unidades económicas y considerando que este porcentaje no corresponde solo a las de nueva creación, sino a las que deciden afiliarse.

Y si tomamos en cuenta nuevamente los datos de INEGI, que afirma que durante el año 2010 cerraron en México de manera definitiva 28.000 empresas con la consiguiente pérdida de empleo para más de 1,58 millones de personas, del total de las empresas que cerraron 24.000 fueron empresas con menos de 5 trabajadores, lo que constituye el 84,5% del total y el 2,73% de empresas que ocupan 6 a 50 trabajadores (Robles, 2011).

Lo que significa que se perdieron aproximadamente 25.000 MIPYMES, que representan el 87,2 % del total de las empresas que se perdieron en ese año.

Y si consideramos que las empresas que se registraron en ese año constituyen el 5,35% del total de cotizantes, es decir 786.204 sin restar a las grandes empresas y a las que deciden afiliarse después de varios años, y el número de empresas que se pierden al año, la afectación no sería significativa y sí muy benéfica en razón del número de empresas que se pierden al año, considerando que aproximadamente el 80% de ellas cierran en el primer año de vida.

Se considera una exención del 50% en principio, porque no afecta significativamente al Instituto, como ya se apuntó, y en segunda, porque debe resultar atractivo para el contribuyente

Gráfica 2. Número de cotizantes y registros patronales 2009-2010

División	Cotizantes	Registros patronales	Cotizantes por registro patronal	Estructura porcentual		Var. Absoluta 2009-2010	
				Cotizantes	Registros patronales	Cotizantes	Registros patronales
Servicios para empresas, personas y hogar	3,656,868	224,235	16.3	24.9	27.1	132,018	987
Servicios sociales y comunales	1,045,002	58,075	18.0	7.1	7.0	25,769	793
Industrias de la transformación	3,946,584	119,429	33.0	26.9	14.4	301,650	(670)
Comercio	3,173,196	248,722	12.8	21.6	30.0	151,212	1,443
Industria de la construcción	1,348,128	98,505	13.7	9.2	11.9	109,417	771
Transporte y comunicaciones	802,740	49,061	16.4	5.5	5.9	24,552	148
Agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y caza	443,898	26,974	16.5	3.0	3.3	25,850	(143)
Industria eléctrica y de captación y suministro de agua	148,047	1,437	103.0	1.0	0.2	15,131	86

Fuente: IMSS Informe al Ejecutivo Federal y Congreso de la Unión 2010-2011.

a fin de motivarlo al pago y a la inscripción de sus trabajadores en el primer año de creación, conservando también su obligación al pago.

Se realiza un análisis de determinación de cuotas obrero patronal de una microempresa con 10 trabajadores y distintos salarios

de acuerdo a su categoría, se realiza con el salario mínimo que corresponde al Estado de Tlaxcala, es decir, de la zona C para justificar el porcentaje del 50%, que se presenta como ejemplo de un incentivo fiscal.

ANÁLISIS

Cuotas obrero patronales e INFONAVIT acumulado anual											
Cuotas	01R	02R	03R	04R	05R	06R	07R	08R	09R	010R	TOTAL
Obrero	4.999,81	2.895,96	845,42	2.806,64	734,27	2.063,22	2.137,70	732,32	2.373,96	793,16	20.382,46
Patronales	25.781,11	16.643,05	7.575,33	16.376,74	7.143,90	13.193,90	13.468,23	7.135,58	14.539,04	7.376,31	129.233,19
INFONAVIT	9.450,00	5.629,87	1.470,30	5.481,00	1.323,00	4.141,50	4.222,40	1.319,50	4.718,75	1.405,60	39.161,91

Cuotas obrero patronales al 50% acumulado anual											
Cuotas	01R	02R	03R	04R	05R	06R	07R	08R	09R	010R	TOTAL
Obrero	2.499,90	1.447,98	422,71	1.403,32	367,13	1.031,61	1.068,85	366,16	1.186,98	396,58	10.191,23
Patronales	12.890,55	8.321,53	3.787,67	8.188,37	3.571,95	6.596,95	6.734,11	3.567,79	7.269,52	3.688,15	64.616,59



Si se aplica la propuesta del 50% el IMSS deja de percibir en un ejercicio por cuotas obrero-patronales:

Cuotas obrero \$10.191,23	Cuotas patronales \$64.616,59
------------------------------	----------------------------------

Si la empresa sigue operando por cinco años más (no cierre) las percepciones por cuotas obrero-patronales que el IMSS recibiría serían las siguientes:

Cuotas obrero	Cuotas patronales	Total
101.912,28	646.165,94	748.078,21

Fuente: Elaboración propia.

Este ejercicio de 10 trabajadores con diferentes salarios, permite determinar que las cuotas obrero, que es la parte que cubre el trabajador a la quincena, es por la cantidad de \$849,27, es decir, al año \$20.382,48; de cuotas patronales que cubre el patrón por esos mismos trabajadores, a la quincena \$5.384,72, es decir, al año \$128.233,19.

Con el beneficio, con la exención del 50% por el período de un año, el trabajador pagaría \$10.181,23 y el patrón \$64.616,59, por lo que el IMSS dejaría de percibir la misma cantidad; sin embargo, con una proyección a 5 años, suponiendo que la empresa se perdiera, el IMSS dejaría de percibir \$822.078,21 y si subsistiera con el beneficio, obtendría al año \$748.078,21.

Esto demuestra que lo que se deja de percibir con el beneficio no se compara con lo que se deja de percibir si la microempresa se pierde, y si consideramos la cantidad de empresas que se pierden al año, esta cantidad de cuotas obrero patronales que se dejan de percibir es muy elevada. Algo sobremano importante es que el trabajador también sería beneficiado y esto lo motivaría a solicitar su inscripción al

Instituto, sin tener que pactar un salario menor (problemática que ya se trató).

Finalmente, para asegurarse de que este ingreso que va a percibir el patrón al dejar de pagar ese 50%, el IMSS podría solicitar con comprobantes de otros impuestos, como sus declaraciones de ISR, para verificar sus nuevas inversiones o con los registros de IMSS de nuevos trabajadores.

Se anexa el ejercicio de cálculo para considerar que con otros porcentajes, como el 30% o 40%, no es relevante el beneficio.

3. La autoridad fiscal de seguridad social debe generar un método de comunicación eficaz con los patrones de la MIPYME.

CONCLUSIONES

Dentro de las problemáticas fiscales que originan el cierre de las MIPYMEs podemos concluir:

1. Que la MIPYME se enfrenta a una carga tributaria que no atiende a su capacidad económica y atenta contra el principio de proporcionalidad.
2. Aunado al hecho de que en cuanto a las aportaciones de seguridad social el IMSS no realiza una distinción entre pequeñas, medianas y grandes empresas; a pesar de que depende de ellas en un importante porcentaje, en sus programas no existen distinción alguna y los beneficios pueden ser aprovechados por la grande empresa, lo que atenta contra el principio de equidad, pues le dan un trato igual a las micro, pequeñas y medianas que a las grandes empresas, lo que genera que no se atiende a sus características particulares.
3. Existe un latente desconocimiento de los patrones y trabajadores de las consecuencias del no pago de aportaciones

de seguridad social e incluso pactan el no asegurar a los trabajadores o asegurarlos con un salario menor, lo que afecta a los tres elementos, como se ha demostrado: el primero se enfrenta a procedimientos fiscales que le ponen en peligro de perder su empresa; el segundo pierde la oportunidad de una pensión por invalidez, vejez o riesgo de trabajo o se le determina una pensión menor; el tercero, del IMSS, que al aplicar esos procedimientos y cobrar accesorios y multas que aumentan considerablemente el crédito fiscal puede provocar el cierre de la empresa y la pérdida de esas cotizaciones que afectan sus finanzas, sumado a la imposibilidad del patrón de la MIPYME de hacerse de una planeación fiscal por la dificultad y desconocimiento de las leyes fiscales. Estos son los problemas principales que ocasionan el cierre de MIPYMES que, unidos a otras cuestiones de índole financiero y administrativo, provocan que en México se pierdan micro, pequeñas y medianas empresas con su consecuente pérdida de empleos.

Finalmente, debemos considerar que el análisis de las aportaciones de seguridad social permite observar el problema desde la perspectiva de afectación del trabajador, del patrón y del propio instituto, que conlleva a otras consecuencias económicas y sociales, como el desempleo, la falta seguridad social, bajo poder adquisitivo, entre otros; sin embargo, no debemos olvidar que las aportaciones de seguridad social son solo una de las contribuciones de la MIPYME, y las demás contribuciones deben ser objeto de otras investigaciones.

REFERENCIAS

Alvarado, E. (2009). *El Concepto de Ingreso en la Ley del Impuesto sobre la Renta: Análisis exclusivamente Constitucional*. México: Nuevo Consultorio Fiscal.

De Buen, L. (1997). *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. México: Ed. Universidad Autónoma de México.

García, F. (1989). *La Seguridad Social y la Población Marginada en México*. México: Ed. Universidad Autónoma de México.

Olea, M. (1983). *Instituciones de Seguridad Social*. Madrid: Ed. Civitas.

Ruiz, C. (1992). "Las Empresas Micro, pequeñas y medianas; crecimiento con innovación tecnológica", en *Comercio Exterior*: vol. 42, número 2.

Ruiz, M. (1999) "Nuevo Derecho de la Seguridad Social", en *La Seguridad Social en México, su Origen y su Desarrollo*. México: Ed. Porrúa, 3ª edición.

Páginas electrónicas

INEGI (2009:21). *Directorio Estadístico anual de establecimientos comerciales*. Recuperado el 10 de julio de 2011. Disponible en

<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce2009/pdf/RD09-resumen.pdf>

Sistema de Información Empresarial México. Secretaría de Economía (2008). *Consultas, Pyme*.

Recuperado el 10 de octubre de 2010. Disponible en <http://www.siem.gob.mx/siem2008/portal/consultas/ligas.asp?Tem=5>

IMSS (2011). *Informe al Ejecutivo Federal y Congreso de la Unión 2010-2011*. Recuperado el 30 de julio de 2012. Disponible en <http://www.imss.gob.mx/NR/rdonlyres/62F4EBCB-0F83-4961-8183-2F20A6536496/0/AnexoB.pdf>

CANACO (2009). *Muere el 80% de MIPYMES en un año*. Recuperado el 10 de junio de 2011.



Disponible en <http://canacoirapuato.wordpress.com/2009/12/21/muere-el-80-de-mipymes-en-un-ao/>

Soriano C. (2005). *Los cinco pecados capitales de las Pymes*. Recuperado el 9 de diciembre de 2011. Disponible en <http://jcvalda.wordpress.com/2009/06/09/los-cinco-pecados-capitales-de-las-pymes/>

Gastón V. (2009). *Mueren casi 4 mil microempresas*. Recuperado el 4 de mayo de 2011. Disponible en http://economia.terra.com.mx/noticias/noticia.aspx?idNoticia=200908031655_INF_539248

Robles S. (2011). *Desaparición de Empresas en México*. Recuperado el 17 de agosto de 2011.

Disponible en <http://www.oem.com.mx/esto/notas/n2061814.htm>

Constitución política, leyes y reglamentos
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos DOF 01-09-2011.

Código Fiscal de la Federación DOF. 10-05-2011.

Ley Federal del trabajo DOF. 17-01-2006.

Ley del Seguro Social DOF. 27-05-2011.

Ley del Impuesto Sobre la Renta 13-12-2010.

Ley para el desarrollo de la Competitividad de la MIPYME DOF. 18-01-2012.