

La Cuña Fiscal del Trabajo en México, comparación con la determinada por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos

*The Labor Tax Wedge in Mexico, comparison with that
determined by the OECD*

Flor Tavera¹

Virginia Hernández²

Isabel Escobedo³

Recibido: 2 de marzo de 2023 Aceptado: 30 de abril de 2023

DOI: <https://doi.org/10.33110/cimexus180107>

RESUMEN

Se determinó la Cuña Fiscal del Trabajo (CFT), con base en la legislación mexicana, detallando cada uno de sus elementos y se comparó con la CFT publicada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en 2020. Se encuentra como principal hallazgo que la CFT calculada es distinta a la publicada por la OCDE que fue del 20.188%, en esta investigación se determinaron 202 CFT diferentes, la más baja es de 21.59 % para 1 salario mínimo y la más alta de 53.87% para 17.31 veces el salario mínimo. Se encontraron dos motivos que explican la diferencia entre la cuña de la OCDE y la de esta investigación: 1) la OCDE no considera el impuesto estatal, 2) en México el impuesto sobre la renta para personas físicas es progresivo, por lo que no existe una sola CFT.

Palabras Clave: Impuesto sobre la Renta, Mercado laboral, Seguridad Social y Pensiones

ABSTRACT

We determined the Labor Tax Wedge (LTW) based on the legislation that regulates worker-employer relations in Mexico detailing each one of its elements and comparing it the LWT published by the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) in 2020. We found that both LTW are

1 Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Facultad de Contaduría y Ciencias Sociales. flor.tavera@umich.mx

2 Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Facultad de Contaduría y Ciencias Sociales. virginia.hernandez@umich.mx

3 Universidad Nacional de Educación a Distancia. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales iescobedo@cee.uned.es

different, the one published by OCDE is 20.188% while in this investigation we found 202 different LTW's, the lowest is 21.59% for 1 minimum wage and the highest is 53.87% for 17.31 times the minimum wage. We found two reasons that explain the difference between both LTW: 1) the OECD does not consider the state tax, 2) in Mexico the income tax for individuals is progressive, so there is not a single LTW.

Key Words: Personal Income Taxes, Labor Market, Social Security and Pensions

Código JEL H24, E24, H55

INTRODUCCIÓN

En México las relaciones obrero-patronales están sujetas a diversas legislaciones, emanadas del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que otorgan, por un lado, derechos irrenunciables a los trabajadores, y por otras cargas tributarias en cuanto a Impuesto sobre la Renta, Contribuciones de Seguridad Social y a nivel Estatal existe el gravamen del Impuesto sobre Nóminas. La diferencia entre el costo total de mano de obra y el sueldo neto que recibe el trabajador genera una presión fiscal sobre los salarios conocida como Cuña Fiscal del Trabajo (CFT) o *tax wedge*.

En este estudio se cuantifica la cuña fiscal del trabajo en México, que es la presión fiscal sobre los salarios donde se computa el impuesto sobre la renta, las cotizaciones de seguridad social a cargo de patrón y trabajador, y el impuesto a la nómina.

REVISIÓN DE LITERATURA

Los impuestos al salario y las contribuciones de seguridad social generan una presión fiscal sobre los salarios conocida como “cuña fiscal del trabajo” (CFT) que la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) define como la relación entre la cantidad de impuestos pagados por un trabajador soltero promedio (una persona soltera con el 100% de los ingresos promedio) sin hijos y el costo laboral total correspondiente para el empleador. La cuña fiscal promedio nos permite evaluar el alcance del efecto disuasorio que ejerce el impuesto sobre la renta del trabajo sobre el empleo. Este indicador se mide como un porcentaje del costo de la mano de obra. (OCDE, 2022)

En las estadísticas internacionales que se ocupan de la fiscalidad del trabajo suelen computarse no sólo las cotizaciones que recaen sobre el empleado (impuesto sobre la renta de las personas físicas o personal income tax), sino también las que están a cargo del empresario como las cotizaciones sociales tanto a cargo del trabajador como del patrón y los impuestos sobre las nómi-

nas (payroll taxes), (OCDE, 2022); por lo que se debe incluir el ISR a cargo del trabajador, las cuotas de seguridad social obrero-patronales, y el impuesto sobre nómina estatal a cargo del patrón.

Las recomendaciones sobre la reducción de la fiscalidad sobre el trabajo han sido una constante desde hace décadas (Pérez, 2019) ya que un aumento la cuña fiscal aumenta el desempleo (Akalin, 2021). En México a finales de 2019 el 56 % de la población ocupada en México era afectada por la informalidad laboral (Ibarra-Olivo; Acuña y Espejo, 2021). Existen diversos estudios que analizan los cambios en los costos de la seguridad social en América Latina y el Caribe y su impacto en la creación del empleo formal, encontrando una relación inversa entre los costos y el trabajo formal (Lavado y Guzmán, 2021).

El objetivo de este trabajo es determinar cada uno de los elementos que componen la CFT, compararla con la publicada por la OCDE en 2020. La hipótesis de esta investigación es: en México existen distintas cuñas fiscales dependiendo del ingreso del trabajador, las cuales son mayores a la cuña publicada del 20.188% publicada por la OCDE.

MATERIALES Y MÉTODOS

A través de una investigación descriptiva documental de corte cuantitativo, con base en las disposiciones legales sobre las cuales se determinan las cargas fiscales a los salarios formales en México, se determina el importe de la Presión Fiscal sobre el Salario en dicho estado, haciendo el análisis de 202 salarios, partiendo del salario mínimo vigente durante 2020 (\$ 123,22 pesos mexicanos) sumando diez pesos al salario anterior hasta llegar al Salario Base de Cotización máximo que durante 2020 es de \$ 2.172 diarios, considerando la Prima de Riesgo de Trabajo mínima que es de 0.50%.

Los pasos para determinar la cuña fiscal del trabajo son:

1. Determinación del costo de las Prestaciones Mínimas establecidas en la Ley Federal del Trabajo.
2. Determinación del costo de las cuotas obrero-patronales de Seguridad Social
3. Determinación del costo del impuesto sobre nóminas a cargo del patrón
4. Determinación del Impuesto sobre la Renta a cargo del Trabajador
5. Determinación de la Cuña Fiscal del Trabajo en México

Determinación del costo de las Prestaciones Mínimas establecidas en la Ley Federal del trabajo

Las relaciones laborales en México están sujetas a la Ley Federal del Trabajo (LFT), por lo que los trabajadores deberán gozar de las siguientes prestaciones mínimas de ley que representan remuneraciones económicas y por lo tanto un costo para el empleador:

Gratificación anual. el trabajador tiene derecho a percibir antes del 20 de diciembre quince días de sueldo por concepto de gratificación anual, prestación conocida generalmente como “aguinaldo” (LFT, 2019 art. 87)

Horas extras. La LFT señala que la jornada por día no debe exceder de 8 horas si es diurna, 7 nocturna y 7.5 mixta, en caso de extensión de jornada laboral el pago de la hora extra deberá realizarse al doble, la jornada no se deberá extender por más de tres horas en un día ni más de tres días a la semana, caso en que se pagará la hora extra al triple. (LFT, 2019 art. 65 al 67)

Día de descanso semanal. El trabajador tendrá derecho a descansar un día con goce de sueldo por cada seis días, este día debe ser de preferencia el domingo (LFT, 2019 art. 69)

Prima dominical. Si el trabajador debe trabajar en día domingo gozará de otro día de la semana de descanso y recibirá un sobre sueldo por laborar en día domingo del 25% sobre su salario por cuota diaria. (LFT, 2019 art. 71)

Días de descanso obligatorio. El artículo 78 de la LFT señala 7 días al año más 1 cada seis años, cuando corresponda transmisión de Poder Ejecutivo Federal, así como los días que haya elecciones ordinarias para efectuar la jornada electoral, las cuales son efectuadas en día domingo. Esos días el trabajador no asistirá a laborar recibiendo su sueldo íntegro. Si el trabajador asiste a laborar estos días recibirá además de su salario normal un salario doble. (LFT, 2019 art. 73, 74)

Vacaciones. El trabajador gozará de días de vacaciones conforme a lo indicado en la LFT en los cuales recibirá su sueldo íntegro. Al cumplir el primer año de trabajo gozará 6 días hábiles, aumentándose 2 días laborables hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios, después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios. (LFT, 2019 art. 76) Para efectos del cálculo de la cuña fiscal del trabajo se generaliza a 6 días de vacaciones.⁴

Prima vacacional. Sobre el monto que el trabajador deba recibir por los días de vacaciones recibirá una prima vacacional de al menos 25%

Habitación y salud médica. – es obligación del patrón otorgar habitación y salud médica a los trabajadores, dicha obligación se cumple a través de la inscripción al trabajador en el régimen obligatorio del seguro social que automáticamente lo inscribe al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)

Para determinar el Costo Efectivo de Trabajo Formal por día, las prestaciones: gratificación anual, horas extras, día de descanso semanal, prima dominical, días de descanso obligatorios, vacaciones y prima vacacional, que

⁴ Para 2023 se aprobó un mínimo de 12 días de vacaciones por el primer año de trabajo, sin embargo, para 2020 los días de vacaciones fueron 6.

generan prestaciones económicas para el trabajador se pueden expresar en la ecuación 1 para determinar el factor de costo de salario integrado, el cual, considerando el salario por cuota diaria como la unidad, refleja dicho salario aumentado por las prestaciones económicas a que tiene derecho el trabajador.

Ecuación 1

Factor Costo Salario Integrado (FCSI)

$$FCSI = \left(1 + \frac{A + (PV \times V) + ((PD \times 1) \times D) + \left(\frac{1}{J} \times 2 \times H_1\right) + \left(\frac{1}{J} \times 3 \times H_2\right) + (1 \times 2 \times F_1) + (1 \times 2 \times F_2)}{365} \right)$$

Donde:

FCSI= Factor Costo del salario integrado

“1” representa el Salario por cuota diaria

A=Días de aguinaldo

PV= Porcentaje de prima vacacional

V= Días de vacaciones

PD= Porcentaje de prima dominical

D= Número de domingos trabajados en el año

J= Horas de jornada de trabajo

H1=Horas extras laboradas en un año dentro de los límites que marca la ley

H2= Horas extras laboradas en un año dentro de los límites que marca la ley

F1= Días de descanso semanal laborados en un año

F2= Días de descanso obligatorios laborados en un año

Ecuación 1 Factor Costo Salario Integrado (FCSI)

Fuente: Elaboración propia con base a las prestaciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, artículos 87, 65, 66, 67, 69, 71, 73, 74, 76

La aplicación de la ecuación 1 para un trabajador con prestaciones mínimas de ley que no labora horas extras y descansa los días obligatorios señalados en ley tiene un factor de integración 1.0452 (ecuación 2), el cual está calculado para el primer año de servicios de un trabajador en 2020.

Ecuación 2

Sustitución de variables ecuación 1

$$FCSI = \left(1 + \frac{15 + (25\% \times 6) + ((25\% \times 1) \times 0) + \left(\frac{1}{8} \times 2 \times 0\right) + \left(\frac{1}{8} \times 3 \times 0\right) + (1 \times 2 \times 0) + (1 \times 2 \times 0)}{365} \right) = 1.0452$$

Donde:

FCSI= Factor Costo del salario integrado

“1” representa el Salario por cuota diaria 1

A=Días de aguinaldo 15

PV= Porcentaje de prima vacacional 25%

V= Días de vacaciones 6

PD= Porcentaje de prima dominical 25%
 D= Número de domingos trabajados en el año 0
 J= Horas de jornada de trabajo 8
 H1=Horas extras laboradas en un año dentro de los límites que marca la LFT 0
 H2= Horas extras laboradas en un año dentro de los límites que marca la LFT 0
 F1= Días de descanso semanal laborados en un año 0
 F2= Días de descanso obligatorios laborados en un año 0

Ecuación 2 Sustitución de variables ecuación 1

Fuente: Elaboración propia con base a las prestaciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, artículos 87, 65, 66, 67, 69, 71, 73, 74, 76

Determinación del costo de las cuotas obrero-patronales de Seguridad Social

La Ley Federal del Trabajo mexicana, obliga al patrón a otorgar habitación y salud a sus trabajadores, la cual se cumple inscribiendo a los trabajadores al Régimen Obligatorio del Seguro Social que protege al trabajador con 5 seguros y le permite acceso a crédito para la adquisición de vivienda a través del Instituto del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT):

Seguro de Enfermedad y Maternidad. Cubre asistencia médica, dental y hospitalaria, para el trabajador y sus beneficiarios; así como subsidios por incapacidad para el trabajador.

Seguro de Riesgo de Trabajo. Este seguro protege el riesgo de tener un accidente o enfermedad derivado del trabajo que desempeña el trabajador, cubre la atención médica en especie y prestaciones en dinero: subsidio temporal por incapacidad, pensiones por incapacidad permanente total o parcial, pensiones por viudez, orfandad y ascendientes.

Seguro de Invalidez y Vida. Este seguro protege al trabajador con pensión y atención médica cuando queda incapacitado de manera total o parcial para realizar un trabajo o bien, si muere, protege a sus beneficiarios.

Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales. da derecho a los hijos de los trabajadores de asistir a una guardería desde los 43 días de nacidos hasta los 4 años de edad. El seguro de Prestaciones Sociales contempla actividades culturales, deportivas y recreativas en los centros de seguridad social del IMSS.

Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez. Este seguro es un ahorro que el patrón aporta a lo largo de la vida laboral del trabajador para constituir su manutención al llegar a los 60 o 65 años, es decir cuando concluya su vida laboral.

Aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT). A través de las cuotas que el patrón paga a este

instituto el trabajador tiene derecho a solicitar un préstamo para comprar una vivienda nueva o usada.

Las cuotas de seguridad social son tripartitas: Estado, Patrón y Trabajador. El patrón debe calcular y pagar las cuotas correspondientes a *él* mismo, y debe retener a los trabajadores las cuotas obreras.

Las cuotas del seguro social se causan con base al Salario Base de Cotización (SBC), que se integra con todos los pagos en efectivo y en especie que el trabajador perciba a excepción de algunos conceptos que excluye el artículo 27 de la Ley del Seguro Social tales como: fondo de ahorro, herramientas de trabajo, bono de puntualidad y asistencia, dispensa, entre otros, de los cuales todas son prestaciones superiores a las que marca la ley, bajo esta consideración el estudio de dichas prestaciones se excluye de este análisis.

El SBC se calcula con base al Salario por Cuota Diaria que perciba el trabajador y se aumenta con las prestaciones que recibe, Para un trabajador que percibe únicamente prestaciones de ley el SBC es igual a multiplicar el Salario por Cuota Diaria por el Factor de Integración determinado en la ecuación 2.

El SBC está topado tanto en mínimo como en máximo. En un mínimo el SBC no puede ser inferior al salario mínimo general integrado al menos con las prestaciones mínimas de ley, y tendrá un límite superior al equivalente a 25 veces la Unidad de Medida y Actualización (UMA) que es una referencia utilizada por las leyes mexicanas y que en el año 2020 equivale a \$ 86,88, por lo tanto, el SBC máximo es de $25 \times 86,88 = 2.172,00$ pesos y para 2020 la UMA equivale a \$ 89,62 por lo que el SBC máximo es de 2.240,50

La ecuación 3 muestra el Costo de las Cuotas Patronales de Seguridad Social (CPSS) mientras que la ecuación 4 muestra el Costo de la Cuota Obrera de Seguridad Social (COSS)

Ecuación 3

Cuotas Patronales de Seguridad Social

$$CPSS = (UMA \times 20.40\%) + (SI(SBC > 3 \times UMA, (SBC - 3 \times UMA) \times 1.10\%, 0)) \\ + (SBC \times 14.65\%) + (SBC \times RT)$$

Donde:

CPSS= Cuotas patronales de seguridad social

UMA= Unidad de medida y actualización

SBC= Salario base de cotización

RT= Prima de riesgo de trabajo (mínima 0.50% máxima 15%)

Ecuación 3. Cuotas Patronales de Seguridad Social
Fuente: elaboración propia con base en LSS

Ecuación 4

Cuota Obrera de Seguridad Social

$$COSS = SI(SBC > 3 \times UMA, (SBC - 3 \times UMA) \times 0.4\%, 0) + (SBC \times 2.375\%)$$

COSS= Cuota obrera de seguridad social
 UMA= Unidad de medida y actualización
 SBC= Salario base de cotización

Ecuación 4. Cuota Obrera de Seguridad Social
 Fuente: elaboración propia con base en LSS

Se calculó la CPSS y la COSS utilizando el SBC mínimo y máximo para el año 2020 y considerando la prima del seguro de riesgo de trabajo mínima que es 0,50% y la máxima que es del 15%

Determinación del costo del impuesto sobre nóminas a cargo del patrón

En la mayoría de los estados de la República Mexicana existe un impuesto local generalmente conocido como “Impuesto sobre Nóminas”, cada estado puede establecer o no dicho impuesto, así como la tasa de aplicación. En este apartado se determina dicho impuesto que en la capital del país durante 2020 es del 3%, sobre una base el Salario por Cuota Diaria aumentado de las prestaciones que perciba el trabajador. (ecuación 5).

Ecuación 5

Impuesto sobre nómina

$$ISN = SPCD \times FCSI \times 3\%$$

Donde:

ISN=Impuesto sobre nómina
 SPCD= Salario por cuota diaria
 FCSI=Factor costo salario integrado
 3% constante tasa del ISN

Ecuación 5. Impuesto sobre nómina
 Fuente: elaboración propia

Determinación del Impuesto sobre la Renta a cargo del Trabajador

Desde la perspectiva del trabajador, las deducciones que merman su ingreso son dos: el Impuesto sobre la Renta (ISR) y las Cuotas Obreras de Seguridad Social, estas últimas se representaron en la ecuación 4, por lo que ahora toca determinar la cuña que ejerce el ISR.

En México el Impuesto a los ingresos por el trabajo es el Impuesto sobre la Renta regulado por la Ley relativa en su Título IV: “De las Personas Físicas”, Capítulo I: “De los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado.”

El ISR para personas físicas no se establece a una tasa directa, sino a una tarifa progresiva en la cual habrá que ubicar el monto de los ingresos para determinar el impuesto correspondiente, por lo que la cuña fiscal al trabajo será más grande mientras más elevados sean los ingresos que percibe el trabajo. La tarifa base para determinar el ISR mensual se muestra en la tabla 1.

Tabla 1			
Tarifa de ISR año 2020			
Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	6,942.20	0.00	1.92
6,942.21	58,922.16	133.28	6.40
58,922.17	103,550.44	3,460.01	10.88
103,550.45	120,372.83	8,315.57	16.00
120,372.84	144,119.23	11,007.14	17.92
144,119.24	290,667.75	15,262.49	21.36
290,667.76	458,132.29	46,565.26	23.52
458,132.30	874,650.00	85,952.92	30.00
874,650.01	1,166,200.00	210,908.23	32.00
1,166,200.01	3,498,600.00	304,204.21	34.00
3,498,600.01	En adelante	1,097,220.21	35.00

Fuente: Anexo 8 Resolución Miscelánea Fiscal para 2020

Además, existe un concepto llamado “Subsidio para el Empleo” contenido en el artículo 10 del “Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; de la Ley del Impuesto Especial sobre Producción y Servicios; de la Ley Federal de Derechos, se expide la Ley del Impuesto sobre la Renta, y se abrogan la Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única, y la Ley del Impuesto a los Depósitos en Efectivo”.

El subsidio para el empleo es una tabla regresiva, su objetivo es apoyar a los trabajadores de más bajos ingresos de tal manera que se reduzca el ISR a cargo, e incluso, en ciertos casos, se entregue una cantidad en efectivo al trabajador. El subsidio para el empleo que corresponde a cada trabajador de acuerdo con su nivel de ingresos se resta del impuesto sobre la renta que se calculó

conforme al artículo 96 de la Ley del ISR. El efecto de aplicar subsidio para el empleo puede ser el de disminuir el ISR a retener al trabajador, o bien, cuando el subsidio es superior que el ISR, la diferencia se entregará en efectivo al trabajador, cantidad que el patrón podrá recuperar a través del acreditamiento del ISR propio o retenido a terceros.

Derivado del subsidio para el empleo que se entrega en efectivo a los trabajadores la cuña fiscal del trabajo, en cuanto al ISR a cargo del trabajador puede ser negativa cuando el Subsidio para el Empleo excede al Impuesto causado.

La tabla de subsidio para el empleo es mensual, no existe una tabla anual, la cantidad de subsidio para el empleo que se podrá restar del ISR anual es la suma del subsidio para el empleo que le correspondió al trabajador en cada uno de los meses del año fiscal. (tabla 2)

Tabla 2		
Subsidio para el empleo mensual		
Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		
Para Ingresos de \$	Hasta Ingresos de \$	Cantidad de subsidio para el empleo mensual \$
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	0.00

Fuente: Anexo 8 Resolución Miscelánea Fiscal para 2020

El procedimiento de cálculo de ISR a cargo del trabajador que deberá ser retenido al mismo por el patrón, de manera anualizada se expresa en la ecuación 6.

Ecuación 6

Determinación ISR anual

$$ISR = (((B - LI) \times E) + CF) - \sum_{1}^{12} SPE$$

ISR=ISR anual a retener al trabajador

B= Base gravable

LI= límite inferior (primera columna) que corresponde al rango del B en tarifa ISR (tabla 1)

E=porcentaje a aplicar sobre el excedente del límite inferior sobre la base gravable, correspondiente al rango de B (cuarta columna) tarifa ISR (tabla 1)

CF= cuota fija (tercera columna) que corresponde al rango de B en la tarifa ISR (tabla 1)

SPE=Subsidio para el empleo que corresponde al trabajador en un mes de acuerdo al rango de B, tercera columna (tabla 2)

Ecuación 6. Determinación ISR anual
Fuente: elaboración propia

Para determinar la Base Gravable del trabajador (valor B en la ecuación 6), se deben excluir los conceptos que la propia Ley del ISR en su artículo 93 considera como ingresos exentos, las prestaciones mínimas exentas que cualquier trabajador debe percibir son: gratificación anual (aguinaldo), que estará exento hasta por el equivalente a 30 Unidades de Medida y Actualización (UMA) y la Prima Vacacional que estará exenta hasta por 15 UMA.

Por lo tanto, la base gravable contenida en la ecuación 13 anual de ingresos del trabajador que gozó prestaciones mínimas de ley, se podrá calcular con la siguiente ecuación 7.

Ecuación 7

Base gravable

$$B = (S \times 365 + S \times A + S \times V \times PV) - (SI: S \times A > 30UMA, S \times A, 30UMA) \\ - (SI: S \times V \times PV > 15UMA, S \times V \times PV, 15UMA)$$

Donde:

B= base gravable

S= salario diario del trabajador

A= número de días de aguinaldo

V=número de días de vacaciones

PV= porcentaje de prima vacacional

UMA= Unidad de medida y actualización

Ecuación 7. Base gravable
Fuente: elaboración propia

Ecuación 8

Determinación de tasa efectiva de ISR

$$T_{ISR} = \frac{ISR}{SCDI \times 365}$$

Donde:

= Tasa efectiva de Impuesto sobre la Renta

ISR = Impuesto sobre la Renta a cargo del trabajador anual

SCDI= Salario por cuota diaria integrado x 365 = Ingreso anual

Ecuación 8. Determinación de tasa efectiva de ISR

Fuente: elaboración propia

Determinación de la Cuña Fiscal del Trabajo en México

Una vez determinados los costos anteriores, se determina el porcentaje de la cuña fiscal de trabajo en México para 2020 utilizando la ecuación 9, partiendo de un salario mínimo por día y llegando hasta SBC máximo de acuerdo con la Ley del Seguro Social, avanzando diez pesos en cada salario por segmento.

Ecuación 9

Determinación de la Cuña Fiscal del Trabajo en México

$$CFT = \frac{N}{CT}$$

Donde:

CFT = Cuña Fiscal del Trabajo

N = Ingresos netos del trabajador (sueldo diario, más prestaciones mínimas menos cuota obrera de seguro social menos ISR a cargo del trabajador)

CT= Costo total (sueldo diario más prestaciones mínimas más cuota patronal del seguro social, más cuota obrera del seguro social, más impuesto sobre nómina más ISR a cargo del trabajador)

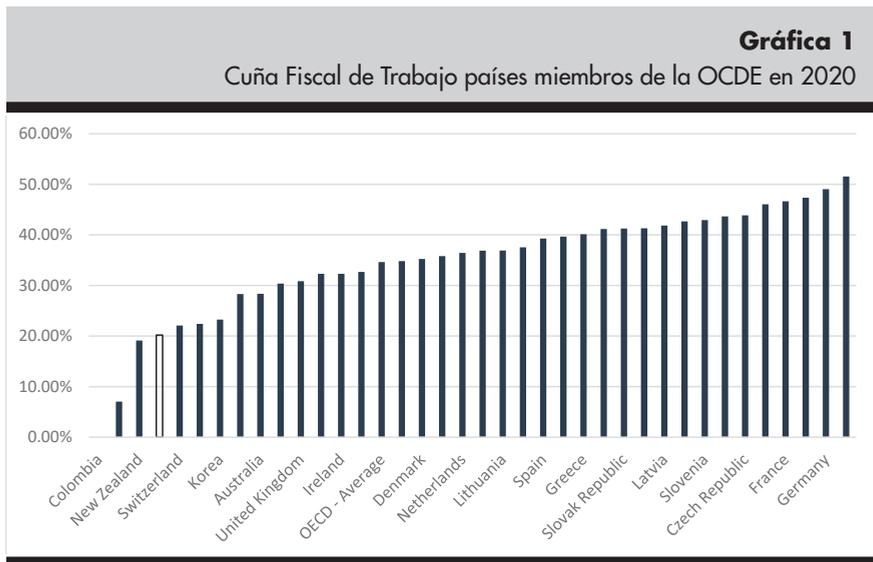
Ecuación 9. Determinación de la Cuña Fiscal del Trabajo en México

Fuente: elaboración propia

RESULTADOS

Se determinó la CFT en México, encontrando que para 2020 va desde un 21.59% a un 53.87%

La OCDE ha publicado que la cuña fiscal en México para 2020 es del 20.188% ubicándola en una de las más bajas de los países miembros de esa organización sólo por encima de Nueva Zelanda que es de 19.119% sin embargo, la cuña publicada por la OCDE corresponde a un salario mínimo, empresa con prima mínima de riesgo de trabajo, y sin considerar el costo del impuesto estatal sobre nómina.



Fuente: Elaboración Propia en base a datos publicados por la OCDE 2021

Con una cuña fiscal tan amplia en México, abarcamos desde la cuña que publicó la OCDE para México, hasta la cuña más alta que publica la OCDE para Bélgica de 51.543% (en caso de una prima de riesgo de trabajo superior a la mínima). Sin embargo, es mejor que nos ubiquemos en aquella cuña fiscal del trabajo correspondiente al salario promedio en México, que de acuerdo con la memoria estadística del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) 2020, correspondiente a un salario 408.01 pesos por día, es de 35.42%

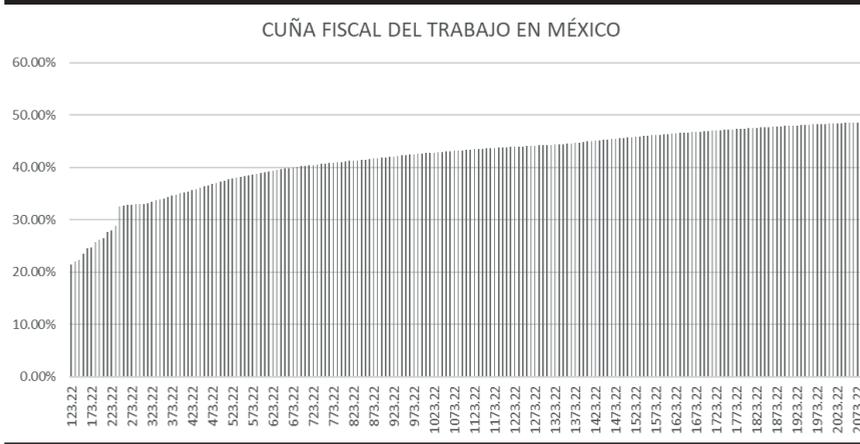
La CONEVAL (2022) señala que alrededor del 50% de la población en México recibe entre uno y tres salarios mínimos, la cuña fiscal a ese nivel de ingreso va desde el 21.48% hasta el 34.55% encontrando la media en 26%, lo cual nos ubicaría en la misma cuña fiscal entre Corea y Australia, pero con una brecha muy amplia con relación a los servicios públicos que otorgan dichos países.

La presión fiscal sobre los salarios en México o CFT determinada en este documento variará en los otros estados del país únicamente por el porcentaje de Impuesto sobre Nóminas en los demás estados.

En la gráfica 2 se puede observar el principio de progresividad de los impuestos, ya que mientras más elevado sea el ingreso del trabajador mayor es su cuña fiscal.

Gráfica 2

Cuña Fiscal de Trabajo en México



Fuente: Elaboración Propia

En México el acceso a la seguridad social está fuertemente vinculado al empleo, de tal manera que aquellos mexicanos que no tienen una relación laboral formal carecen del acceso completo a la seguridad social.

El concepto que mayor presión fiscal ejerce sobre el salario son las cuotas del seguro social, cuya mayor carga es soportada por el patrón, quien, además de cubrir estas cuotas por los trabajadores que contrata formalmente, debe otorgar, a través de sus impuestos asistencia médica a aquellos trabajadores informales que carecen de acceso a la seguridad social porque sus patrones no los tienen registrados.

En 2020 se aprobó en México una reforma al sistema de pensiones que traerá a partir de 2023 un incremento en las cuotas patronales de seguridad social con el fin de que los trabajadores obtengan una mejor pensión. Sin embargo, es de considerar que en México la tasa de informalidad laboral es del 60%, llegando hasta 70% en algunos estados como el de Michoacán, por lo que el incremento del costo del trabajo formal podría incrementar la informalidad laboral en México. Una reducción de la carga fiscal incrementa los niveles de formalización (Rocha, Lyssea & Rachter, 2018), por lo que el incremento que tendrá la cuña fiscal del trabajo en México, a partir del año 2023 podría elevar los ya de por sí altos niveles de informalidad laboral en México, análisis que se propone como futura línea de investigación.

CONCLUSIONES

El principal hallazgo de esta investigación es que la OCDE publica una sola cuña fiscal, mientras que en México no existe una sola cuña fiscal, en este do-

cumento se determinaron 202 distintas CFT, encontrando que la diversidad de cuñas se da porque en México el impuesto sobre la renta es progresivo, va incrementando dependiendo del ingreso del trabajador, y su incremento es más que proporcional. Por el efecto del subsidio para el empleo, el ISR a cargo del trabajador incluso puede ser negativo (-4.38%) hasta llegar a un 0% para un trabajador que percibe 1.41 veces el salario mínimo, hasta llegar a una tasa efectiva de ISR del 23.36% para un trabajador que perciba 17.31 veces el salario mínimo, mientras que la cuña (ISR mas cotizaciones de seguridad social mas impuesto a la nómina) alcanza para ese supuesto una CFT de 53.87% la cual es mayor a la CFT de Bélgica, que es la CFT más alta de los países miembros de la OCDE.

La diferencia entre la CFT publicada por la OCDE y la determinada en este documento se explica de la siguiente manera:

1. OCDE sólo publica la CFT correspondiente a un salario mínimo
2. OCDE no considera el costo del Impuesto sobre nómina.

Por lo expuesto en este documento, se verifica la hipótesis:

En México existen distintas cuñas fiscales dependiendo del ingreso del trabajador, las cuales son mayores a la cuña publicada del 20.188% publicada por la OCDE, por lo que la publicación de este organismo y su comparación con la CFT de otros países no muestra el panorama real de la CFT en México.

Se sugiere que la OCDE no publique la cuña fiscal mas baja, sino la cuña fiscal que corresponde al salario promedio de los trabajadores en México y que se manifieste dicho hecho en las publicaciones.

Se proponen como futuros trabajos de investigación:

1. Determinar las cuña fiscal de los siguientes 10 ejercicios fiscales, una vez que inicie la vigencia de la reforma de pensiones en México, que incrementará el costo de las cuotas obrero patronales de seguridad social, y por lo tanto, incrementará el monto de la CFT.
2. Determinar el efecto que tendrá la reforma de vacaciones dignas en la CFT.
3. Determinar el efecto del incremento de la CFT en la formalidad laboral en México.

RECONOCIMIENTO

Las autoras Flor Tavera y Virginia Hernández agradecen al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología el apoyo otorgado para la realización de esta investigación.

BIBLIOGRAFÍA

- AKALIN, G. (2021) OECD Ülkelerinde Vergi Takozu ve İşsizlik İlişkisi. *International Journal of Economics and Innovation*. P. 37-49
- CONEVAL. (2022). *CONEVAL Informes Publicaciones*. Recuperado el 11 de marzo de 2023 de https://www.coneval.org.mx/coordinacion/entidades/Michoacan/Paginas/Pobreza_2020.aspx
- IBARRA-OLIVO; ACUÑA Y ESPEJO, (2021) “Estimación de la informalidad en México a nivel subnacional”, *Documentos de Proyectos (LC/TS.2021/19)*, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- LAVADO, P. GUZMÁN, R. (2021) *Sistema de Pensiones, Impuesto a la Renta e Informalidad*. Foco Económico
- LISR. (2020). *Ley del Impuesto sobre la Renta. 2020*. México
- LSS. (2020). *Ley del Seguro Social 2020*. México
- LFT (2019). *Ley Federal del Trabajo 2019*. México
- OECD (2021), *Tax wedge (indicator)*. doi: 10.1787/cea9eba3-en (Accessed on 06 September 2021)
- OECD (2021), *Taxing Wages 2021*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/83a87978-en>.
- OECD (2022), *Revenue Statistics 2022: The Impact of COVID-19 on OECD Tax Revenues*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/8a691b03-en>.
- PEREZ, B. (2019). *Propuesta de Reforma del Sistema de Imposición de las Rentas del Trabajo en España: hacia la integración estructural de impuestos y prestaciones sociales*. *Crónica Tributaria*, Núm. 170/2019, pp. 143-164.
- ROCHA, R.; ULYSSEA, G. & RACHTER, L. (2018). *Do lower taxes reduce informality? Evidence from Brazil*. *Journal of Development Economics*, 134(1), pp. 28-49.