

ANÁLISIS DEL COSTO DE MANO DE OBRA

en el sector maquilador de Ciudad Juárez
para la deducción del ISR con base en la Reforma Fiscal 2014

Brianda Nava Moreno
Laura Valenzuela Martínez
Esther Carmona Vega
Universidad Autónoma de
Ciudad Juárez

RESUMEN

La reforma fiscal aprobada en diciembre de 2013, para implementarse en 2014, contempla una nueva forma de deducción de sueldos y salarios a la que las entidades se tienen que apegar. Esta manifiesta que las deducciones por sueldos y salarios que a su vez sean ingresos exentos para sus trabajadores no se podrán deducir al cien por ciento, si no que con esta nueva forma se tiene que implementar una tasa de 53% y 47%. Si la empresa no modificó o eliminó prestaciones a sus trabajadores

en 2014, se inclinará por el primer porcentaje, sin embargo, si hubo una modificación podrá optar por deducir solamente un 47% los salarios. Por lo que, el objetivo de la investigación es determinar qué tan costoso es este cambio para las empresas maquiladoras y mostrar cuál es la mejor opción para la empresa y los empleados sin que haya afectaciones, analizando el costo que representa la mano de obra.

Palabras clave: LISR, mano de obra, costo, prestaciones.

RECIBIDO: 18 DE DICIEMBRE DE 2014
ACEPTADO: 05 DE DICIEMBRE DE 2015



INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de la investigación es conocer el costo que genera la mano de obra, según los cambios de la reforma fiscal 2014. Esto para conocer qué beneficio tiene la empresa, o en su caso la negatividad que puede ocasionar, siendo así el objeto de estudio la industria maquiladora. Este es un tema que se aborda poco por que las leyes se generan para seguir las, pero qué pasa más allá de ellas, es como si no se visualizará a largo plazo el mal que pueden provocar y la afectación grave que se generaría en la mano de obra.

Para analizar esta problemática, se recopila información de manera precisa para determinar qué tan costoso será el contrato de personal para el año 2014. Fijando así las metas que se quieren estudiar, como la comparación de años anteriores con el año actual, para tener más precisión de cómo van actuando las empresas para absorberlo y mantenerse como lo hacen hasta la fecha.

Ciudad Juárez es una frontera con demanda de trabajos de la industria maquiladora, la cual se estableció desde hace

muchos años y que ha generado crecimiento a la localidad; en el año 2013 la aprobación de la reforma fiscal traería consecuencias negativas para este sector, tanto así que se veía la huida de esta inversión a otros países. Lejos de ayudar o de beneficiar, esto se convirtió en un problema que puede detener el crecimiento económico, pero ¿qué harán los empresarios para salir bien librados de todo esto?

Con el presente trabajo se pretende conocer cómo calculan a la fecha el costo de mano de obra en el sector maquilador, qué es lo que implementarán a raíz de la reforma y cuáles son los pasos a seguir para no dejar a los trabajadores sin sus prestaciones, por que al momento de actuar, repercute de una manera negativa en los ingresos de los trabajadores.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La investigación aborda el problema que se presenta para el sector maquilador en Ciudad Juárez, por la deducción de sueldos y salarios, de hacerse al cien por ciento, ahora enfrenta que solo será al 53 por ciento. Esto si no se decide cambiar las presta-

ciones que se les ofrecen a los trabajadores, como los vales de despensa, bonos de puntualidad y asistencia, etcétera. De otra forma, si la entidad opta por quitar estas prestaciones, su deducción de salarios sería de 47 por ciento.

Desde el punto de vista del patrón, tal vez estas prestaciones se vuelvan innecesarias, ya que la entidad va de la mano con las deducciones que puede tener y de los beneficios fiscales que estas dan consecutivamente —se busca la optimización de los recursos y este costo de mano de obra beneficia tanto a la empresa como al trabajador.

OBJETIVO GENERAL

Determinar la mejor opción económica que representa el cálculo del costo de la mano de obra tanto para las empresas de la industria maquiladora como para los empleados que laboran en ellas, con base en las disposiciones fiscales del artículo 28, fracción XXX de la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente en 2014.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1) Conocer qué elementos integran el costo de la mano



- de obra, para una empresa de la industria maquiladora.
- 2) Mostrar mediante un estudio descriptivo, explicativo y correlacional basado en el levantamiento de encuestas, si las empresas de la industria maquiladora conocen cuáles han sido los cambios que han surgido en el año 2014 de acuerdo con la reforma fiscal en comparación con la de 2013.
 - 3) Conocer, analizar y determinar mediante un caso de estudio el costo de la mano de obra y las afectaciones económicas que el artículo 28, fracción XXX de la LISR vigente en el 2014, tendrá en los salarios de la industria maquiladora de Ciudad Juárez.
 - 4) Determinar la mejor estrategia para que las empresas puedan absorber el costo de la mano de obra de una forma que convenga a ambas partes (trabajador y organización).

ALCANCES Y LIMITACIONES

Se analiza únicamente el aspecto contable al mostrar cómo impactan las modificaciones de la LISR 2014 al costo de venta,

determinando cuál es la mejor opción que la entidad pueda emplear. Se hará una diferenciación mostrando si el cambio es una mejora al sistema de impuestos.

No se contemplan los aspectos legales que pudieran ocasionarse a causa de la implementación del esquema de la LISR 2014 como: el caso de alguna demanda por parte del personal de trabajo, deficiencias en los controles internos que se puedan implementar, técnicas de contratación y algunos otros tópicos que puedan tratarse desde el punto de vista del departamento de Recursos Humanos.

MARCO TEÓRICO

MARCO REFERENCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

La reforma fiscal aprobada en diciembre de 2013, para implementarse en 2014, contempla una nueva forma de deducción de sueldos y salarios a la que las entidades se tienen que apegar. Esta manifiesta que las deducciones por sueldos y salarios que a su vez sean ingresos exentos para sus trabajadores no se podrán deducir al cien

por ciento, sino que con esta nueva forma se tiene que implementar una tasa de 53% y 47%. Si la empresa no modificó o eliminó prestaciones a sus trabajadores en 2014, se inclinará por el primer porcentaje, sin embargo, si hubo una modificación, tiene que optar por solo deducir un 47% de los salarios.

DEFINICIÓN DE COSTO

“Se define como el conjunto de esfuerzos y recursos que se invierten para obtener un bien” (Reyes, 2008). Por su parte, Torres (1996) señala que es el conjunto de técnicas y procedimientos que se utilizan para cuantificar el sacrificio económico realizado por un negocio o entidad para generar ingresos o fabricar inventarios en un periodo o tiempo determinado. Además, “Se entiende como cualquier técnica o mecánica contable que permita calcular lo que cuesta fabricar un producto o prestar un servicio” (Sinisterra, 2006).

DEFINICIÓN DE MANO DE OBRA

Sinisterra (2006) define que la mano de obra está representada por el es-



fuerzo del trabajo humano que se aplica en la elaboración del producto. La mano de obra, así como la materia prima, se clasifican en mano de obra directa e indirecta. La primera constituye el esfuerzo laboral que aplican los trabajadores que están físicamente relacionados con el proceso productivo, sea por acción manual u operando una máquina. Por lo que, el costo del esfuerzo laboral que desarrollan los trabajadores sobre la materia prima para convertirlo en producto terminado constituye el costo de la mano de obra directa. El salario y las prestaciones sociales que devenga, por ejemplo, el trabajador que corta la madera o arma la mesa se maneja como costo de mano de obra directa.

DEFINICIÓN DE SALARIO

Para Varela (2014), el salario es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Vadillo (1999) especifica que este debe de ser remunerador y cubrir las necesidades básicas que tiene el trabajador (alimento, vivienda, vestido, salud, etcétera).

DEFINICIÓN DE SUELDO

Varela (2014) afirma que es una remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional. Aquí se toman en cuenta todos los sueldos devengados por personal administrativo que cuenta con título o cedula profesional, por ejemplo, el salario pagado al contador, un contralor o gerente general a menos que estos últimos en vez de pagárseles como sueldos se les acredite como honorarios.

PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

Son aquellas que contribuyen a mejorar la calidad de vida del trabajador. Varela (2014) enlista algunas de las partidas de previsión social que la ley menciona:

- 1) Fondos para jubilaciones.
- 2) Ayudas por fallecimiento.
- 3) Invalidez.
- 4) Servicios médicos y hospitalarios.
- 5) Subsidios por incapacidad.
- 6) Becas para los hijos de los trabajadores.
- 7) Fondos de ahorro.
- 8) Guarderías infantiles.

- 9) Actividades recreativas y culturales.

FUNDAMENTO LEGAL

El artículo 28, fracción XXX de la Ley del ISR 2014, establece expresamente lo siguiente:

Artículo 28. Para los efectos de este título, **no serán deducibles:**

XXX. Los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 al monto de dichos pagos. El factor a que se refiere este párrafo será del 0.47 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior (LISR, 2014).

¿QUÉ ES INDUSTRIA MAQUILADORA?

El decreto promulgado en 2006 en el Diario Oficial de la Federación (DOF), dice que es el “proceso industrial o de servicio destinado a la elaboración, transformación o reparación de mercancías de procedencia



extranjera importadas temporalmente para su exportación o la prestación de servicios de exportación” (DOF, 2006).

DEFINICIÓN DE RENTA

Ríos (2007) describe la renta, del latín “*reddita*”, como la utilidad o beneficio que rinde una cosa o lo que de ella se cobra. Ingreso regular que procede a un trabajo, una propiedad u otro derecho, una inversión de capitales, dinero, privilegio, fruto o provecho de una cosa.

METODOLOGÍA

TIPO DE ESTUDIO

El estudio que se implementa es de tipo descriptivo, explicativo y correlacional, porque “especifica las relaciones entre dos o más variables, así como la asociación entre ellas” (Hernández, Fernández y Baptista,

2010); al analizar cómo se visualizan y relacionan el costo de la mano de obra directa con la deducción de sueldos y salarios.

HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

El comportamiento del costo de la mano de obra en la industria maquiladora de Ciudad Juárez al implementar la reforma fiscal 2014, no representa un beneficio para el patrón y el empleado.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

De acuerdo con los indicadores para operacionalizar variables (tabla 1), que sirve de base para mostrar las variables que conforman el proyecto:

Con las dos variables definidas se establece que la variable dependiente es la mano de obra, porque está sujeta a

las disposiciones fiscales que se encuentran en el ISR para su deducción, ya que ahí se muestran los procedimientos, normas y la forma en que se toma como un egreso. Entonces, la Ley del Impuesto Sobre la Renta es la variable independiente para la formulación del caso.

DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA

La determinación de la muestra es necesaria para mostrar mediante un estudio descriptivo y explicativo basado en el levantamiento de encuestas, si las empresas de la industria maquiladora conocen cuáles han sido los cambios que han surgido en el 2014 de acuerdo con el plan de la reforma fiscal en comparación con la del 2013, y de esta forma conocer si han cambiado las prestaciones brindadas a los trabajadores, o

Tabla 1. Pasos para la operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores
Mano de Obra	Es el capital humano que se tiene una empresa o entidad.	Significa el esfuerzo de trabajo que desempeñan los trabajadores para la transformación de materias primas para la obtención de un producto o un servicio.	Sueldos y salario Prestaciones Gratificaciones
Impuesto Sobre la Renta	Ley donde se estructura la base para calcular la base gravable de la renta para personas Físicas y Morales	Conceptos y lineamientos a seguir para determinar el impuesto sobre la renta a enterar ya sea provisional o anual	Ingresos Deducciones Tasa de impuesto Cálculo del impuesto

Fuente: Elaboración propia.



cómo es que están llevando a cabo esta nueva implementación de deducción.

Para tal efecto, Hernández *et al.* (2010) describen que la población a la que le llamamos N , es un conjunto de elementos, de los cuales tomaremos la muestra a la cual se le denomina n , y esta es un subconjunto de la población N .

Para la investigación que se realiza se tiene una población de 327 entidades que corresponden al número de industrias maquiladoras que se encuentran en Ciudad Juárez, según la Asociación de Maquiladoras A.C. (AMAC, 2014). Entonces, como se requiere determinar nuestra población delimitada, se procede de esta forma con una probabilidad de error de 0.10, ya que este refleja un porcentaje aceptable por ser muy poco o pequeño.

$$a = 0.10$$

Luego de obtener el error de 0.10 se determina la varianza de la muestra donde a la unidad (1) le quitamos el error quedando en 0.90, el cual se multiplica por el error antes mencionado, obteniendo una varianza de 0.09.

$$S^2 = 0.9 (1 - 0.10)$$

$$S^2 = 0.9 (0.90)$$

$$S^2 = 0.81$$

Entonces se continúa con la determinación de la varianza de la población ajustada con un probabilidad de error de 0.015 para efectos de la investigación, donde de acuerdo a Hernández *et al.* (2010), la varianza de la población es el cuadrado del error estándar que para efecto de la investigación se ajustó:

$$a = 0.0115$$

$$V^I = (0.015)^2$$

$$V^I = 0.000225$$

Ya que se obtuvo la varianza de la muestra y la varianza de la población ajustada, se procede a sustituir los valores de acuerdo con la fórmula de la obtención de la muestra de la siguiente manera:

$$n^1 = \frac{S^2}{V^2}$$

$$n^1 = \frac{0.9}{0.000225} = 400$$

Lo cual se ajusta cuando ya se sabe el tamaño de la N ,

sustituyendo de la siguiente forma:

$$n^1 = \frac{n^1}{1 + n/N}$$

$$n^1 = \frac{400}{1 + 400/327} = \frac{400}{2.2} = 179.9$$

Por lo tanto, obtenemos una muestra $n=180$ que de acuerdo a Hernández *et al.* (2010), se redujo al 10% por factibilidad y viabilidad, quedando en $n=18$ muestras. Por lo que se visitó y encuestó a 18 maquiladoras para obtener la información necesaria requerida para determinar cuáles han sido los cambios que han surgido en el año 2014 de acuerdo con el plan de la reforma fiscal, en comparación con la del 2013, para conocer si las empresas han cambiado las prestaciones brindadas a los trabajadores o cómo es que están llevando a cabo esta nueva implementación de deducción.

INSTRUMENTO DE APLICACIÓN

La observación se utiliza para determinar cómo se comportan las muestras de un año a otro y delimitar la brecha que se abre al no



ser deducibles al cien por ciento los ingresos exentos para los subordinados aplicando la nueva deducción para estos.

Como un segundo procedimiento para recopilar datos, se toma como ejemplo la aplicación de un cuestionario el cual muestra la información de cómo ha sido la conducta tomada por las entidades maquiladoras con respecto a la deducción del costo de mano de obra directa con la reforma fiscal 2014. Para la elaboración de la encuesta se contemplan varias preguntas en las que se cuestiona el cambio de prestaciones, la consideración de los porcentajes de deducción de las erogaciones de sueldos y salarios nuevos aplicados para

el 2014, las contrataciones temporales más frecuentes y si se han eliminado puestos en la entidad, entre otras.

La codificación de las preguntas está caracterizada por respuestas dicotómicas (sí y no), abiertas y en escala de Likert para obtener un resultado satisfactorio y puedan ser una prueba confiable de medición consecuente con los lineamientos requeridos.

RESULTADOS

En la continuación se muestran los resultados arrojados por el instrumento de medición de las encuestas realizadas a las empresas maquiladoras, mismas que para determinar

su confiabilidad fueron analizadas mediante el programa estadístico SPSS, el cual determinó un Alfa de Cronbach confiable como se puede ver en la tabla 2.

Como se puede observar el programa determinó la confiabilidad del instrumento quedando en 0.67, y se puede considerar confiable por que es mayor a 0.50, y se encuentra dentro de los límites de confianza aceptados. Enseguida se muestra en las gráficas de pay 1 a la 4, algunos de los *items* que se consideran las preguntas y las relaciones más importantes o relevantes de la encuesta, para efectos de la investigación:

Tabla 2. Coeficiente Alfa de Cronbach

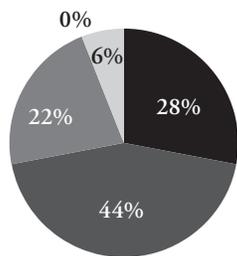
Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.668	.671	26

Fuente: Elaboración propia, a través del programa estadístico SPSS-19.



Grafica 1. Opinión de los sujetos encuestados sobre qué tanto creen que les afectará la deducción de los salarios con la nueva reforma fiscal 2014.

¿Cree que exista una afectación en la forma de deducción de los sueldos y salarios según la nueva reforma fiscal 2014, que contempla solo las erogaciones de estos en un 53% y 47%?



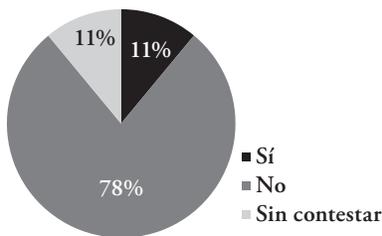
- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente de desacuerdo

Fuente: Elaboración propia a través del SPSS, con base en los datos recolectados por el instrumento.

De acuerdo con la gráfica 1, la mayoría de los sujetos entrevistados (44%) cree que existe una afectación con la nueva deducción de sueldos y salarios que se implementa según la nueva reforma fiscal 2014. Además, la gráfica 2 describe si las entidades han tenido modificaciones en las prestaciones:

Grafica 2. Proyección sobre aumento o disminución sobre las prestaciones en el año 2014.

¿Este año 2014 aumentaron o disminuyeron las prestaciones hacia los empleados?



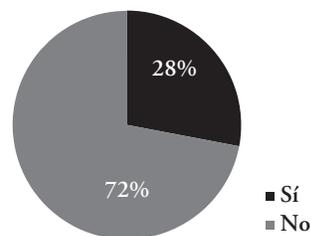
Fuente: Elaboración propia a través del SPSS, con base en los datos recolectados por el instrumento.

De acuerdo con la gráfica 2, el 78% de los sujetos asegura que no aumentaron ni disminuyeron las prestaciones que les otorgan por parte de la empresa en el año 2014. De este ítem contestado se puede deducir que las prestaciones que tienen los empleados se mantuvieron estables en ese año, consecuentemente las decisiones de un cambio en la estructura de salarios brindados se deroga al momento de conocer las respuestas de los encuestados. Enseguida, se presenta la gráfica 3 que visualiza la opinión de los sujetos

sobre la competencia fiscal de México para invertir en él:

Grafica 3. Opinión de los individuos sobre si creen que México es bueno para invertir.

¿Considera que México ofrece una buena competencia fiscal para que otros países inviertan en él?

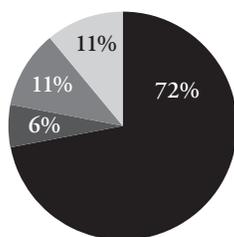


Fuente: Elaboración propia a través del SPSS, con base en los datos recolectados por el instrumento.

De acuerdo con la gráfica 3, solo el 28% de los sujetos afirmó que existe una oportunidad de invertir en México, ya que está creciendo aceleradamente. El 72% calificó a México como no competente para invertir debido a los diferentes problemas que existen en el país. En la gráfica 4 se describe cómo es que consideran las prestaciones e incentivos que la empresa otorga a sus trabajadores para mejorar su desempeño:



Grafica 4. Proyección del desempeño de los sujetos si existen prestaciones e incentivos.
¿Considera



- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Fuente: Elaboración propia a través del SPSS, con base en los datos recolectados por el instrumento.

De acuerdo con la gráfica 4, el 78% de los sujetos aseguró que el que le otorguen prestaciones a los trabajadores mejora el desempeño, ya que los motiva a hacer las cosas mejor porque saben que obtendrán una remuneración, mientras que solo el 22% considera que no mejora el desempeño.

APLICACIÓN DEL CASO PRÁCTICO

En la tabla 3 se muestra un análisis de costos que se implementó en la “Empresa X”² para determinar cuánto es el costo hora-hombre 2014 deducible al 53%, por las prestaciones exentas que se le brindan a los 45 trabajadores que laboran en la entidad como operarios, y que a su vez son ingresos exentos para los subordinados. Cabe recalcar que solo se tomaron de base las opciones de las prestaciones exentas de acuerdo con la LISR de 2014 con las que cuenta la entidad (tabla 3).

² A petición de la compañía, se omite el nombre real de la misma por motivos de confidencialidad.

De acuerdo con la tabla anterior, el costo hora-hombre para el 2014 es de \$14.40 a la cual, si se le aplica la tasa del 53%, se obtiene que la deducibilidad es de \$7.63. De esta forma, el costo se mantiene pero para efectos de la LISR 2014 solo la mitad se puede deducir para este impuesto, quedando obsoletos \$6.77 que representan las partidas exentas que ya no pueden ser deducibles al cien por ciento, siendo estas la diferencia a aplicar la tasa.

Enseguida se muestra en la tabla 4 un análisis de costos que se implementó en la “Empresa X”, para determinar cuánto es el costo hora-hombre 2014 deducible al 47% de acuerdo con la LISR del 2014, a partir de una modificación o eliminación de prestaciones:



Tabla 3. Determinación del costo hora-hombre de acuerdo a la LISR (2014), deducible al 53%

Renglón	Concepto	Importe																											
R1	Salario mínimo Salario mínimo para Ciudad Juárez 2014 (zona geográfica A).	\$ 67.29																											
R2	Fondo de ahorro El fondo de ahorro es equivalente al 10% sobre su sueldo anual. Siendo este igual \$24,224.40 m/n. Este monto se multiplica por el 10% y el resultado entre los 360 días hábiles. Obteniendo como resultado el costo diario por fondo de ahorro.	\$ 6.73																											
R3	Despensa Al salario mensual total del empleado se le toma el 40%. Siendo el salario mensual igual a \$2018.70, se multiplica por el 40%, obteniendo la cantidad de \$807.48, esta cantidad se divide entre 30 días hábiles. Obteniendo el costo diario por despensa.	\$ 26.93																											
R4	Tiempo extraordinario El costo mensual total que eroga la empresa por horas extras trabajadas es igual a \$7639.62. Dividiendo esta cantidad entre los 45 empleados nos arroja \$169.77, obteniendo el costo por empleado en términos de horas extras trabajadas por mes, si a esta cantidad la dividimos entre los 30 días hábiles del mes, obtenemos el costo diario por tiempo extraordinario.	\$ 5.66																											
R5	Vacaciones El empleado tiene derecho a 6 días de descanso por el primer año laborado con goce de paga al 100%. Al resultado del sueldo diario por 6 días de paga, se le divide entre los 360 días hábiles; obteniendo el costo diario por vacaciones.	\$ 1.12																											
R6	Prima vacacional Al monto vacacional se le tiene que añadir la prima vacacional con un mínimo del 25%. Al resultado anterior se le divide entre 360 días hábiles; obteniendo como resultado el costo diario por prima vacacional.	\$ 0.0008																											
R7	Aguinaldo El empleado tiene derecho a 15 días como mínimo. Se multiplica el salario diario por 15 días, al resultado anterior se le divide entre 360 días hábiles. Obteniendo como resultado el costo diario por aguinaldo.	\$ 2.80																											
R8	Otras retribuciones periódicas que no integran el salario con base de cotización De acuerdo a cualquier otra prestación que se entregue al trabajador y no integre el salario base de cotización.	\$ 4.70																											
R9	Costo diario Este renglón se determina como sigue: <table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 5%;">R1</td> <td style="width: 75%;">Salario diario nominal</td> <td style="width: 15%; text-align: right;">\$ 67.29</td> </tr> <tr> <td>R2</td> <td>Fondo de ahorro</td> <td style="text-align: right;">\$ 6.73</td> </tr> <tr> <td>R3</td> <td>Despensa</td> <td style="text-align: right;">\$ 26.93</td> </tr> <tr> <td>R4</td> <td>Tiempo extraordinario</td> <td style="text-align: right;">\$ 5.66</td> </tr> <tr> <td>R5</td> <td>Vacaciones</td> <td style="text-align: right;">\$ 1.12</td> </tr> <tr> <td>R6</td> <td>Prima vacacional</td> <td style="text-align: right;">\$ 0.0008</td> </tr> <tr> <td>R7</td> <td>Aguinaldo</td> <td style="text-align: right;">\$ 2.80</td> </tr> <tr> <td>R8</td> <td>Otras retribuciones periódicas que no integran el salario base de cotización</td> <td style="text-align: right;">\$ 4.70</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Total</td> <td style="text-align: right; border-top: 1px solid black;">\$ 115.23</td> </tr> </table>	R1	Salario diario nominal	\$ 67.29	R2	Fondo de ahorro	\$ 6.73	R3	Despensa	\$ 26.93	R4	Tiempo extraordinario	\$ 5.66	R5	Vacaciones	\$ 1.12	R6	Prima vacacional	\$ 0.0008	R7	Aguinaldo	\$ 2.80	R8	Otras retribuciones periódicas que no integran el salario base de cotización	\$ 4.70	Total		\$ 115.23	\$ 115.23
R1	Salario diario nominal	\$ 67.29																											
R2	Fondo de ahorro	\$ 6.73																											
R3	Despensa	\$ 26.93																											
R4	Tiempo extraordinario	\$ 5.66																											
R5	Vacaciones	\$ 1.12																											
R6	Prima vacacional	\$ 0.0008																											
R7	Aguinaldo	\$ 2.80																											
R8	Otras retribuciones periódicas que no integran el salario base de cotización	\$ 4.70																											
Total		\$ 115.23																											
R10	Costo anual total Se multiplica el renglón 9 por 360 días hábiles, por los 45 empleados operarios de la empresa.	\$ 1,866,763.26																											
R11	Costo por día laborable para cada trabajador El renglón 10 se divide entre los 360 días laborales y entre los 45 empleados.	\$ 115.23																											
R12	Costo hora-hombre Se divide el costo por día laborable entre el número de horas efectivas de trabajo en un día laborable. Este ejemplo considera ocho horas efectivas de trabajo.	\$ 14.40																											
R13	DEDUCCIÓN PERMITIDA DE PRESTACIONES EXENTAS TRABAJADORES APLICANDO TASA 53%	7.63																											
	DIFERENCIA	6.77																											

Fuente: Elaboración propia, con base en García (2008) y en la Ley del Impuesto Sobre la Renta (2014).



Tabla 4. Determinación del costo hora-hombre de acuerdo a la LISR (2014), deducible al 47%

Renglón	Concepto	Importe
R1	Salario mínimo Salario mínimo para Ciudad Juárez 2014 (zona geográfica A).	\$ 67.29
R2	Vacaciones El empleado tiene derecho a 6 días de descanso por el primer año laborado con goce de paga al 100%. Al resultado del sueldo diario por 6 días de paga se le divide entre los 360 días hábiles; obteniendo el costo diario por vacaciones.	\$ 1.12
R3	Prima vacacional Al monto vacacional se le tiene que añadir la prima vacacional con un mínimo del 25%. Al resultado anterior se le divide entre 360 días hábiles; obteniendo como resultado el costo diario por prima vacacional.	\$ 0.0008
R4	Aguinaldo El empleado tiene derecho a 15 días como mínimo. Se multiplica el salario diario por 15 días y al resultado anterior se le divide entre 360 días hábiles; obteniendo como resultado el costo diario por aguinaldo.	\$ 2.80
R5	Costo diario Este renglón se determina como sigue: R1 Salario diario nominal \$ 67.29 R2 Vacaciones \$ 1.12 R3 Prima vacacional \$ 0.0008 R4 Aguinaldo \$ 2.80 Total \$ 71.21	\$ 71.21
R6	Costo anual total Se multiplica el renglón R5 por 360 días hábiles, por los 45 empleados operarios de la empresa.	\$ 1,153,639.26
R8	Costo por día laborable para cada trabajador El renglón 6 se divide se divide entre los 360 días laborales y entre los 45 empleados.	\$ 71.21
R9	Costo hora-hombre Se divide el costo por día laborable entre el número de horas efectivas de trabajo en un día laborable. Este ejemplo considera ocho horas efectivas de trabajo.	\$ 8.90
	DEDUCCIÓN PERMITIDA DE PRESTACIONES EXENTAS TRABAJADORES APLICANDO TASA 47%	4.18
	DIFERENCIA	4.72

Fuente: Elaboración propia, con base en García (2008) y en la Ley del Impuesto Sobre la Renta (2014).

De acuerdo con la tabla 4, si lo que se pretende es obtener un ahorro en costos, entonces la segunda opción es la mejor, utilizando la tasa del 47% en donde la empresa opte por integrar o eliminar las presta-

ciones exentas otorgadas a los empleados. De lo cual se puede apreciar que si se eliminan las prestaciones del costo de la mano de obra, se quedan solamente con aquellas que son por ley obligatorias y cierta

parte de ellas está exenta de ISR.

Como se aprecia, hay un cambio drástico en el costo de hora-hombre porque ya no se cuentan con las prestaciones que brindaban en 2014 (con



la tasa al 57%), obteniendo así que el nuevo costo para 2014 (con la tasa al 43%) es de \$8.90 y al aplicar la tasa determinamos que la parte deducible de ISR es \$4.18, por lo tanto, tenemos una diferencia de \$4.72 al no poder entrar como deducción del impuesto.

Cabe mencionar que el gerente de costos de la “Empresa X” que proporcionó los datos de un operario que se utilizaron como referencia para el estudio práctico, al momento de la entrevista mencionó que decidieron no eliminar prestaciones optando por quedarse con una deducción del 53% en los sueldos y salarios exentos que ofrece a sus trabajadores, esto para tener una mejor base de deducción impositiva y así no eliminar las prestaciones brindadas.

CONCLUSIONES

El cumplimiento del objetivo general se alcanzó al momento de la realización del estudio de costo, donde se determinó lo que realmente llega a costar un trabajador por hora según las prestaciones que se otorgan, que estas a su vez son ingresos exentos para los subordinados.

Por lo tanto, se tiene que si se elige continuar operando en la empresa como hasta antes del 2014, se aplica la tasa 53% quedando un beneficio para el patrón porque las erogaciones deducibles son mayores y los empleados pueden seguir gozando de las prestaciones, siendo esta la mejor estrategia para salvaguardar los intereses económicos de la empresa y de los empleados.

Sin embargo, cabe destacar que al momento de analizar la opción con la cual eliminan prestaciones, como se refleja en la tabla 4, y se aplica una tasa del 47% queda en evidencia que el costo por hora de mano de obra para la entidad disminuye considerablemente, teniendo así un ahorro en el costo por hora de 38.20%. Ahora bien, si se aplica la tasa del 47% entonces el porcentaje de reducción del costo por hora es de 61.80% que es más de la mitad del costo total que representa la mano de obra en comparación con la aplicación de la tasa al 53%.

En vista de lo anterior, se concluye que la implementación de esta nueva reforma contiene más efectos negativos que positivos, los cuales

son observables y reconocibles porque las empresas se ven obligadas a bajar su costo quitando prestaciones, las cuales afectan monetariamente tanto a la empresa para el pago del ISR como a los subordinados, con lo cual se identifican completamente los conceptos que se discuten en la hipótesis, la cual se acepta.

RECOMENDACIONES

De acuerdo con el análisis hecho, se obtiene una información de gran ayuda como solución para decidir si se implementa en el costo de la mano de obra de conformidad con lo propuesto por la reforma fiscal 2014; pero cabe señalar que todo depende de la manera en la que se visualice, ya que se puede tener un beneficio tal como se ha hecho hasta antes de esta reforma 2014 para ambas partes. Por tanto, se le recomienda a la entidad en la que se aplicó el estudio de caso: mantenerse con las prestaciones ofrecidas para seguir con una buena relación empresa-empleado; dado que en las encuestas realizadas se obtuvo que la mayoría de los encuestados opinan que se continúe



tal y como siempre ha sido, de esta manera los empleados aún gozan de las prestaciones.

Sin embargo, si se tiene la posibilidad de identificar qué costos bajar o eliminar por parte de la entidad, la recomendación que se propone es bajar o disminuir las prestaciones, ya que la deducibilidad baja a menos del cincuenta por ciento, quedando como prestaciones obsoletas, que se pueden eliminar para la disminución del costo de la mano de obra, el cual se ve plenamente reflejado en el estudio de costos.

Otro punto importante que tendría que visualizar la entidad, es que si quiere optar por reducir la carga fiscal, esta opción de reducción de costos debe ser a largo plazo, ya que, en el régimen de personas morales la declaración impositiva se lleva al final de cierre, en donde se deberá determinar en la declaración anual del ejercicio, que la entidad optaría por seguir adelante con las

deducciones al 53%, y su costo fiscal se vería reflejado a largo plazo, después de la declaración anual.

Por lo tanto, la opción de la reducción óptima de costos, como lo es la eliminación de prestaciones, representa una baja en los costos a corto plazo porque se ve reflejado de inmediato al momento del pago de la nómina semanal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asociación de Maquiladoras A.C. Ciudad Juárez. (AMAC, 2014).
- Diario Oficial de la Federación (D.O.F, 2006). *Decreto para el fomento de la industria manufacturera, maquiladora y de servicios de exportación*. (01/11/2006).
- García, J. (2008). *Contabilidad de costos*. Tercera Edición. México: McGraw-Hill.
- Hernández, C.R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investiga-*

ción. Tercera Edición. México: McGraw-Hill.

Ley del Impuesto Sobre la Renta (2014). *Artículo 93, Fracciones IX y XI y Artículo 28, Fracción XXX*.

Reyes, E. (2008). *Contabilidad de Costos I*. Cuarta Edición. México: Limusa-Noriega Editores.

Ríos, G. (2007). *Diccionario de derecho fiscal y financiero*. Primera Edición. México: Editorial Porrúa.

Sinisterra, G. (2006). *Contabilidad de costos*. Colombia: Editorial Ecoe.

Torres, A. (1996). *Contabilidad de costos: Análisis para la toma de decisiones*. Tercera Edición. México: McGraw Hill.

Vadillo, S. (1999). *Administración de remuneraciones*. México: Limusa-Noriega editores.

Varela, R. (2014). *Administración de la compensación*. Segunda Edición. México: Pearson.

