

BENEFICIOS COMPARTIDOS POR COOPERACIÓN MUTUA EN LA RELACIÓN LABORAL

Data de aceite: 01/12/2023

María del Carmen García García

Doctora en Ciencias de lo fiscal. Académica Investigadora del Instituto de Investigaciones en Contaduría de la Universidad Veracruzana. Docente de Licenciatura en Contaduría y Administración del Sistema de Enseñanza Abierta; de la Maestría en Estudios Tributarios y Maestría en Administración Fiscal y Especialización en Tributación Empresarial de la Universidad Veracruzana.
Orcid: 0000-0002-0268-945X

Tania Guadalupe Gutiérrez Salvador

Licenciada en Contaduría. Egresada de la Maestría en Administración Fiscal de la Universidad Veracruzana
Orcid: 0000-0002-6472-3668

María Angélica Pérez Rojas

Licenciada en Contaduría. Egresada de la Maestría en Administración Fiscal de la Universidad Veracruzana
Orcid: 0000-0002-1456-1218

Dirce Alethia García García

Doctora en Ciencias de lo fiscal. Académica Investigadora del Instituto de Investigaciones en Contaduría de la Universidad Veracruzana. Docente de Licenciatura en Contaduría y Administración
Orcid: 0000-0002-0278-7092

RESUMEN: El cumplimiento de obligaciones fiscales del empleador, objeto de estudio se relaciona con el cumplimiento de obligaciones igualmente fiscal de los empleados ya que los salarios que se les pagan provienen de los recursos que entrega el Estado a sus dependencias. Se centra al tema en las constancias de situación fiscal (CSF) a recabar los empleadores, de sus trabajadores. El objetivo es demostrar los beneficios para ambos participantes de una relación laboral (trabajadores-empleadores) en entes de gobierno, con base en la necesidad de cumplimiento de los cambios establecidos en las reformas fiscales del Ejercicio 2022.

Es una investigación de enfoque cualitativo, de tipo descriptiva-documental soportada por la estadística lineal, aplicando como herramienta una encuesta que permitió reunir información de empleados de varios entes de gobierno del Estado de Veracruz, México, que en su búsqueda por dar cumplimiento a las reformas fiscales del 2022 se detectó que había información de trabajadores que no tenía o que no estaba actualizada para cumplir correctamente con el timbrado de la nómina. Esta investigación destaca que la cultura tributaria no es una constante tanto en empleadores como entre empleados.

SHARED BENEFITS FOR MUTUAL COOPERATION IN THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

ABSTRACT: The compliance of the employer's tax obligations, the object of study, is related to the compliance of the employees' tax obligations as well since the salaries paid to them come from resources delivered by the State to its agencies. It focuses on the issue of constancy of fiscal situation to be collected by employers from their workers. The objective is to demonstrate the benefits for both participants of an employment relationship (workers-employers) in government agencies, based on the need to comply with the changes established in the tax reforms for Year 2022.

It is an investigation with a qualitative approach, of a descriptive-documentary type supported by linear statistics, applying as a tool a survey that allowed the collection of information from employees of a government entity of the State of Veracruz, which in its search to comply with the tax reforms of 2022 found that there was information of workers that did not have or that was not updated to correctly comply with the payroll stamp. The research highlights that tax culture is not a constant among both employers and employees, and they always express surprise when faced with annual reforms.

KEYWORDS: Tax culture, benefits, Tribute, Internet digital tax receipt, Proof of tax situation

INTRODUCCIÓN

Desde el momento de la contratación de un individuo para el desempeño de actividades subordinadas en una dependencia, se establece una relación de trabajo, por la cual atendiendo a la Ley Federal de Trabajo (LFT) (Cámara de Diputados LFT, 2022) el empleador (dependencia de gobierno) está obligado al pago de un salario como contraprestación al desarrollo de sus funciones.

Con el nacimiento de esta relación, se originan diversas obligaciones fiscales a cumplir en ambos sentidos, es decir, patrón-trabajador y viceversa. Por lo tanto, es necesario que las partes asuman la responsabilidad del cumplimiento permanente de obligaciones que les corresponden como contribuyentes; estas acciones permiten fomentar la Cultura Tributaria.

En México se emiten cada año reformas a las leyes fiscales, con el propósito de ampliar la base de contribuyentes y por ende la recaudación de los ingresos tributarios. Para el año 2022, señalan la obligación de facturar la nómina de los empleados con la versión de Comprobantes Fiscales Digitales por Internet (CFDI) atendiendo tecnológicamente al formato 4.0 que contiene determinadas características, en evolución en la información incluida en la versión CFDI 3.3 utilizada hasta antes de la reforma. Inicialmente se debía dar cumplimiento a la nueva versión en enero 2022, más, ante las problemáticas que el mismo Servicio de Administración Tributaria (SAT) presentó en su plataforma, se

postergaron a diferentes periodos, quedando finalmente como obligatorio para enero 2023. Las diferentes prórrogas que emitió el SAT evidenciaron su falta de infraestructura para atender la necesidad de emisión y actualización de la información de los contribuyentes, representando un área de oportunidad para robustecer su sistema, fortaleciendo con ello sus Administraciones Locales.

Dentro de las nuevas características, el (SAT) requiere información específica de los asalariados, pues la misma Ley señala la obligación de los empleadores de solicitar información a los empleados contratados, Tanto los empleadores como los empleados, sintieron imposición por tal solicitud. Esta situación refleja escasa cultura tributaria pues refleja los valores y la responsabilidad para el cumplimiento obligatorio y permanente de los deberes tributarios, por lo tanto, si patrón y trabajador no cumplen con su responsabilidad demuestran escasez en ella.

Justifica esta investigación lo relevante y actual del problema que se plantea, donde el incumplimiento de esta reforma trae consecuencias importantes a corto y mediano plazo hacia el empleador y el trabajador, mismas que podrían ser de riesgo para una dependencia de gobierno al no poder justificar la aplicación de la reforma fiscal en la obligación de facturar la nómina correctamente, originando posibles observaciones para comprobar el Gasto Público Ejercido.

El objetivo es demostrar los beneficios para ambos participantes de una relación laboral (trabajadores- empleadores) en dependencias gubernamentales, con base en la necesidad de cumplimiento de las obligaciones fiscales establecidas en las reformas del Ejercicio 2022 y subsecuentes.

El objetivo es determinar si existen factores que influyen en el nivel de cultura tributaria de los trabajadores y de los empleadores, cuando el empleador no realiza la solicitud de información que ahora solicita el CFDI y el trabajador muestra falta de cultura tributaria al no mostrar interés en entregar la información indispensable para la emisión de los Comprobantes Fiscales por Internet (CFDI) de su nómina.

Se parte del supuesto de investigación donde, el nivel de dominio de la cultura tributaria logra la eficiencia en el cumplimiento de las obligaciones fiscales de los trabajadores con sus empleadores y de sus empleadores con sus trabajadores, y en una dependencia que fomenta la Cultura Tributaria, entregando beneficios compartidos en ambos.

En cuanto hace a la metodología, la presente investigación es mixta, tiene un enfoque cualitativo ya que se detecta de un hecho real, vigente y creado por las reformas fiscales del 2022 aplicadas a partir del 2023 por lo tanto es un hecho actual que está afectando la operatividad de las entidades económicas del sector público (Hernández, 2014). Es de Tipo descriptiva-documental, pues se han revisado fuentes documentales, entre ellas normas del derecho positivo que están vigentes y guardan relación con el hecho. Además, la indagación está apoyada con la estadística descriptiva lineal, sirve el enfoque cuantitativo como complemento donde se aplicó como herramienta una encuesta, entregada a una

muestra de 3,200 trabajadores de varias dependencias de gobierno ubicadas en el Estado de Veracruz. Señala (Hernández, 2014) que la muestra que se utilice para la investigación podrá ser con población finita determinada por el acopio de las encuestas en devolución.

Cuenta con los siguientes apartados: Marco teórico que sustenta el tema y la problemática, Metodología y métodos empleados en el desarrollo, los resultados de la herramienta aplicada, la discusión sobre los resultados obtenidos y las conclusiones.

MARCO TEÓRICO

Obligaciones fiscales de los empleadores y los trabajadores de dependencias de gobierno

El Estado Mexicano desde hace algunos años ha aplicado la tecnología de la información, para cumplir con sus obligaciones los contribuyentes, con la finalidad obtener más Ingresos tributarios para el Gasto Público Federal; uno de estos avances, es la creación de la factura electrónica y su evolución hasta lo que conocemos hoy en día, como Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI).

Según la Página de Comercio Digital (Comercio Digital, 2022), un *“CFDI es la forma de hacer Documentos Electrónicos y para que estos sean válidos para el SAT, se requiere que el Contribuyente obtenga su Certificado de Sello Digital (CSD) en el Portal del SAT para firmar electrónicamente sus documentos”*, además, es un documento oficial, donde se desglosan las percepciones gravadas y exentas, así como las deducciones e Impuesto sobre la Renta retenido.

Luego, la falta de una cultura fiscal de los trabajadores del sector público ante las nuevas disposiciones fiscales que afecta directamente al CFDI de nóminas, esto tuvo repercusiones en todo el país, por ello las diferentes prórrogas del SAT a la obligatoriedad para el 1° de enero del 2023, su vigencia obligatoria era a partir del 01 de enero del 2022.

Ante un panorama nacional lleno de noticias de impacto económico, social, en materia de salud, de seguridad, de política y muchos más, resulta interesante intentar entender la situación fiscal del país y su relación entre el aspecto social con su relevancia en el empleo subordinado y el efecto en los ingresos tributarios del Estado.

Si bien el Artículo 31 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Cámara de Diputados CPEUM, 2021) establece las obligaciones de los mexicanos, en lo establecido en su fracción IV: *“Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como de los Estados, de la Ciudad de México y del Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes”*, es decir, debemos pagar el impuesto que corresponda a la Federación, a nuestra Entidad Federativa y adicionalmente al Municipio donde radiquemos.

Según la Real Academia Española (RAE, 2022), etimológicamente, el impuesto se define como el tributo que se paga en función de su capacidad económica y esta es una

“Obligación dineraria establecida por la ley, cuyo importe se destina al sostenimiento de las cargas públicas”, como ciudadanos se tiene la obligación de pagar impuestos.

De acuerdo con el Código Civil Federal (CCF, 2021) “Las personas físicas adquieren por nacimiento la capacidad jurídica y la pierden con la muerte y están amparadas por la ley”, y legalmente nacen obligaciones y derechos; entre ellas, obligación de contribuir al gasto público.

Alineada esta la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR, 2021) establece: “Están obligadas al pago del impuesto establecido en el Título IV, las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo o en bienes”.

Luego entonces, como ciudadanos, se debe contribuir al Estado, y la forma en que los asalariados pagan el ISR es por retención,

La Tabla 1 muestra la información que el SAT publica sobre los montos de Recaudación de los Ingresos Tributarios del Gobierno Federal por Ejercicio Fiscal; se puede observar el total de Ingresos de la Federación y el importe correspondiente al ISR; también se muestra el incremento porcentual que se realizó por cada ejercicio para dicho Impuesto:

Recaudación I Ingresos Tributarios del Gobierno Federal				
Año	Total de Ingresos (*)	Ingresos por ISR		ISR crecimiento porcentual
		\$	%	
2015	2,366,466	1,237,593	52%	
2016	2,716,219	1,426,015	53%	13%
2017	2,849,529	1,568,237	55%	9%
2018	3,062,334	1,664,552	54%	6%
2019	3,202,651	1,687,830	53%	1%
2020	3,338,943	1,762,913	53%	4%
2021	3,566,622	1,895,696	53%	7%
2022 (**)	3,762,481	1,259,578	33%	25%
(*) Ingresos por impuesto (Millones de pesos)				
(**) Información correspondiente al primer semestre del Ejercicio 2022				

Tabla 1

Ingresos Tributarios del Gobierno Federal de México

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la página electrónica del SAT consultado en julio 2023: http://omawww.sat.gob.mx/cifras_sat/Paginas/datos/IngresosTributarios.html

De manera específica, la tabla 2 muestra la información de los Ingresos por Sueldos y Salarios de los Ejercicios 2020, 2021 y 2022:

Recaudación I Ingresos Tributarios del Gobierno Federal					
Año	Total de Ingresos (*)	Ingresos por ISR (*)		ISR de Sueldos y Salarios (*)	
		\$	%	\$	%
2020	3,338,943.08	1,762,913.36	53%	829,291.00	47%
2021	3,566,621.92	1,895,696.06	53%	888,600.00	47%
2022	3,812,520.00	1,759,427.00	53%	1,013,935.00	47%
(*) Ingresos por impuesto (Millones de pesos)					

Tabla 2
Ingresos por ISR de Sueldos y Salarios

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la página electrónica del SAT consultado en julio 2023: http://omawww.sat.gob.mx/cifras_sat/Paginas/datos/IngresosTributarios.html

Se observa que los ingresos recaudados por ISR en esos ejercicios representan el 53% del Total de Ingresos Tributarios; adicionalmente, casi la mitad de éstos corresponden al retenido en Sueldos y Salarios.

Por eso la investigación se centra en el Capítulo I Título IV de la LISR Ingresos por sueldos y salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado.

Con fundamento en la Ley Federal del trabajo (LFT, 2022), “*El Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo*”, el cual se puede fijar por unidad de tiempo, comisión, por obra; el empleador y trabajador podrán pactar el monto, duración de la jornada, prestaciones, siempre y cuando no sea menor a lo establecido en esta ley.

Asimismo, las leyes fiscales consideran como ingresos del Capítulo I de la LISR, el salario y todos aquellos pagos realizados en efectivo, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, o cualquier prestación que sea entregada al trabajador por su trabajo o percibidas por la terminación de una relación laboral y, por lo tanto, generará una retención de ISR.

Como resultado de lo anterior, (LISR, 2021) en su artículo 99 marca las obligaciones de los empleadores, una de ellas es la de “*Solicitar las constancias a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, a más tardar dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse que estén inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes.*”

De no estar inscritos, la (LISR, 2021) señala que “*Debe solicitar a sus trabajadores proporcionen los datos necesarios a fin de inscribirlas en el Registro Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritas con anterioridad, les proporcionen su clave del citado registro*”. Así mismo, en el artículo 98 de la citada ley, “*obliga a los trabajadores, proporcionar a los empleadores, los datos necesarios, para que los inscriban en el Registro Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritos con anterioridad, proporcionarle su clave de registro al empleado*”

Todos los artículos citados dejan claro que el empleador puede solicitar información de su situación fiscal al trabajador y el trabajador tiene la obligación de entregar dicha información al empleador. Específicamente, la información solicitada es la que se encuentra indicada en la Constancia de Situación Fiscal (CSF). Es en este punto donde se vuelve relevante el compromiso y responsabilidad de los trabajadores que, para el objeto de estudio se vuelve un beneficio compartido que las partes involucradas cumplan en tiempo.

CULTURA TRIBUTARIA

Cuando se trata de obligaciones fiscales es complicado lograr el 100 % de cumplimiento por parte de los obligados. Pueden existir diversos factores por lo que no se da el cumplimiento a pesar de que es un beneficio para ambas partes.

En el apartado de Civismo Fiscal de la página del Servicio de Administración Tributaria (SAT Civismo Fiscal, 2009) se define a la Cultura Tributaria como *“el conjunto de valores que se manifiestan en el cumplimiento permanente de los deberes tributarios con base en la razón, la confianza y la afirmación de los valores de ética personal, respeto a la ley, responsabilidad ciudadana y solidaridad Social”*; asimismo, establece que su *“objetivo es generar una cultura fiscal a través de acciones educativas y formativas en valores, siendo el ciudadano el eje de nuestras acciones para promover el cumplimiento voluntario”*.

La conceptualización que el mismo SAT da a la Cultura Tributaria, demarca los valores que se necesitan promover para que cada ciudadano cumpla de manera voluntaria con las obligaciones que nuestra Carta Magna define. En este punto es importante resaltar que, aunque la Secretaría de Hacienda y Crédito Público ha ido fortaleciendo año con año la captación de Recursos a través de los impuestos, desde la creación del precepto de Cultura Tributaria en el 2009, generaliza su intención de que también la Ciudadanía asimile el concepto y no únicamente los Contribuyentes.

Asimismo, (Eslava, 2022) considera que *“es una herramienta que, por medio de la práctica, simultáneamente genera beneficios para el Estado y la sociedad en general”*, además que *“fomentar la cultura tributaria, creará un efecto sinérgico en el contribuyente haciendo que este tenga la voluntad de cumplir no solo con este deber, sino con otros”*

Para esta investigación, la Cultura Tributaria en México es la práctica con la cual cada individuo acepta (comprendiendo su rol activo), que los impuestos retenidos en su nómina (o cualquier otro medio), son necesarios para que funcionemos como sociedad; esto con fundamento en las normas justas, equitativas, igualitarias y con el ejercicio transparente de los recursos, para que las mismas contribuciones realizadas regresen en forma de incrementos salariales, pago de prestaciones o simple y sencillamente, el poder tener un trabajo y sueldo digno.

La Tesis del Poder Judicial de la Federación, según (Gaceta, 2014); señala que la negligencia se actualiza en aquellos casos en los que el responsable no deseaba la

realización del perjuicio, no obstante, causa daño incumpliendo con una obligación de cuidado a su cargo.

Entre los factores de la Cultura Tributaria y el desinterés que influyen en los trabajadores podrían estar:

- El desconocimiento de las leyes fiscales.
- El grado de responsabilidad que como individuos se establece entre el trabajador y empleador.
- Desconocimiento y desconfianza hacia a la redistribución de la recaudación de los Impuestos retenidos y el retorno a la sociedad en servicios.
- Temor a las consecuencias por la falta de regularización de la situación fiscal como contribuyente (trabajador), pues podría practicar otra actividad económica y por lo consiguiente, tributar en más de un régimen fiscal de acuerdo con la LISR.
- La desinformación en redes sociales o medios de comunicación, para la obtención de la CSF.

Con base en lo anterior, (Vite, 2021) menciona que *“es importante determinar la proporcionalidad y equidad tributaria con el objeto de analizar la cultura tributaria, en tal sentido, es menester del Estado, generar un denominador común que aporte a que los contribuyentes sean responsables de cumplir con sus tributos, por ende, se requiere transparentar los procesos de gestión tributaria en cada país.”* Lo anterior permitirá que los contribuyentes, sin importar en qué Régimen Tributen, tengan confianza en que su contribución se está ejerciendo y distribuyendo de la manera correcta, originando a la vez, que el pago de los impuestos no sea una carga para ellos, sino una contribución al propio país.

METODOLOGÍA Y MÉTODO

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo ya que se detecta de un hecho real, vigente y creado por las reformas fiscales del 2022 por lo tanto es un hecho actual que está afectando la operatividad de las entidades económicas del sector público (Hernández, 2014). Esta investigación al ser de Tipo descriptiva-documental se complementa con aplicación de la estadística descriptiva que permite obtener datos y estos se pueden agrupar en resultados cuantificables con variables categóricas; para el acopio de datos se utiliza como herramienta una encuesta, la cual de acuerdo con (Meneses J. & Rodríguez-Gómez, 2011) *“permite al científico social plantear un conjunto de preguntas para recoger información estructurada sobre una muestra de personas, empleando el tratamiento cuantitativo y agregando de las respuestas para describir a la población a la que pertenecen y/o contrastar estadísticamente algunas relaciones entre medidas de su interés ”.*

Se selecciona como muestra, a un grupo de trabajadores de varias entidades públicas, del gobierno del Estado de Veracruz, en México; ésta se define, según (Bologna, 2018) *“subconjunto de una población que comparte sus características en los aspectos de interés para la investigación. El concepto de muestra va ligado al de representatividad, es decir a su capacidad de actuar como “representante” de los elementos de la población que no han sido seleccionados”*

La encuesta va dirigida a diversidad de trabajadores que se desempeñan en el sector gobierno que se encuentran clasificados de acuerdo con (Ley 875 Congreso del Estado de Veracruz, 2016).

Las preguntas se integraron con base en la necesidad del propio interés en el resultado de la investigación, considerando la participación total del segmento seleccionado de 3,200 trabajadores en el muestreo de las encuestas, sin embargo, se alcanzó el 89.81% con un total de 2,874 encuestas respondidas.

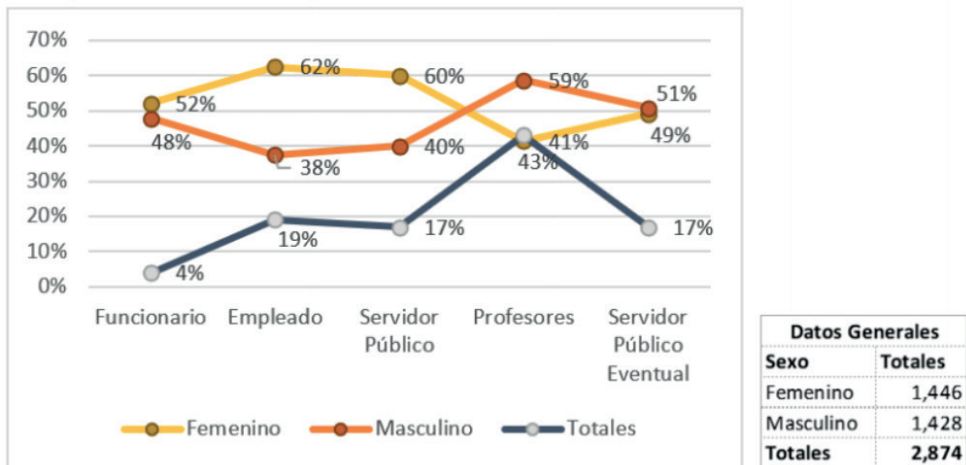
Las preguntas aplicadas se establecieron con respuestas de diferentes niveles de medición utilizando la Escala de Likert; con ésta, según (Padua J. & Ahman Ingvor, 2018), al ser un *“tipo de escala aditiva que corresponde a un nivel de medición ordinal, consistente en una serie de ítems o juicios ante los cuales se solicita la reacción del sujeto, las respuestas son solicitadas en términos de grados de acuerdo o de desacuerdo que el sujeto tenga con la sentencia en particular”*, estos *“jueces responderán a cada uno de estos ítems según su opinión”*. El resultado obtenido lleva a la confirmación del supuesto de la investigación.

Es importante acotar que el instrumento aplicado tuvo una vigencia de 3 meses, para dar margen a los participantes de responder y poder obtener los resultados de esta encuesta.

RESULTADOS

Gráficas

Al margen inferior de cada tabla se encuentra la interpretación de cada uno de los resultados que arrojaron los datos obtenidos.



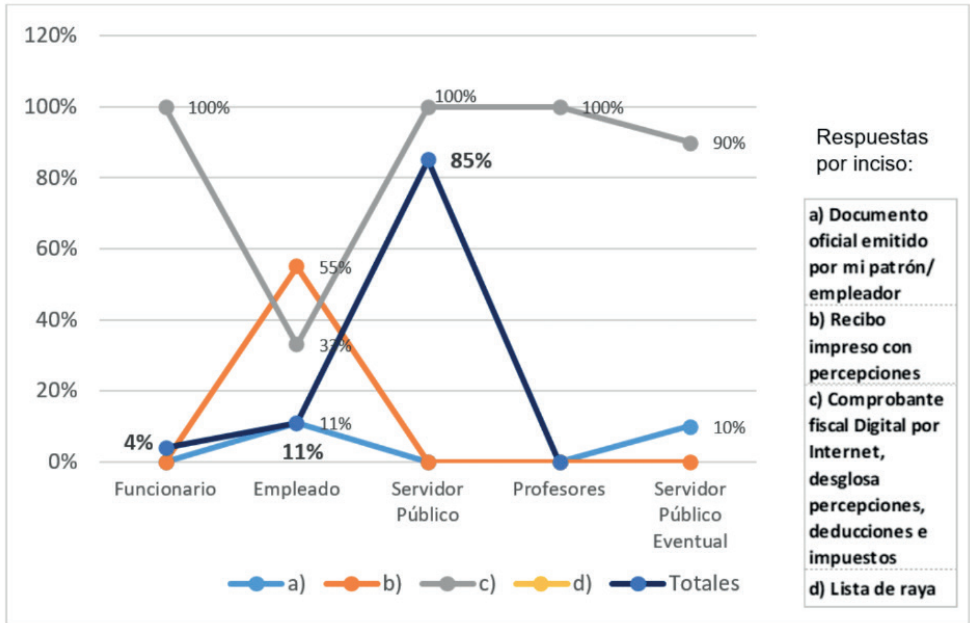
Gráfica 1.

Encuestas aplicadas en dependencias de Gobierno (Veracruz)

Fuente Muestreo de encuestas aplicadas, por tipo de personal y sexo de elaboración propia (2023).

Para la posibilidad de mayores hallazgos, la encuesta fue inclusiva, pues el muestreo trató de aplicarse por igual a hombres y mujeres, siendo como resultado lo mostrado en la gráfica 1, observándose que la participación del 50.3% corresponde al sexo femenino y el 49.7% al sexo masculino; adicionalmente, de acuerdo con el tipo de personal, la mayor participación fue para el rubro de Profesores.

Para conocer cuánto se sabe del documento que se le entrega cuando reciben los encuestados su pago (quincenal, mensual, esporádico) y los efectos de éstos, siendo este un tema específico, se aplicaron una serie de preguntas cuya respuesta consideramos relevantes para conocer su percepción sobre el tema particular:

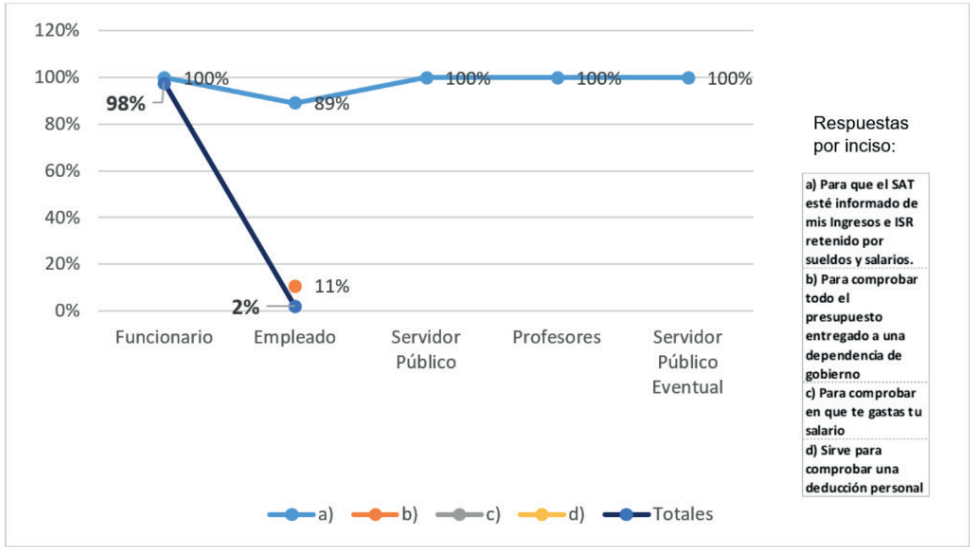


Gráfica 2.

Qué es un comprobante de Nómina

Fuente: Muestreo de encuestas aplicadas de elaboración propia (2023).

En la gráfica 2 se observa que, del total de encuestados el 85% reconoce que recibe un CFDI de comprobante de su pago, lo cual refleja que tienen conocimiento de que su nómina es entregada por el empleador, otorgándole seguridad al trabajador ya que este es depositado directamente en su cuenta bancaria, como las normas fiscales vigentes lo establecen. El 15% restante aún no tiene certeza del documento que recibe como comprobación de su pago.

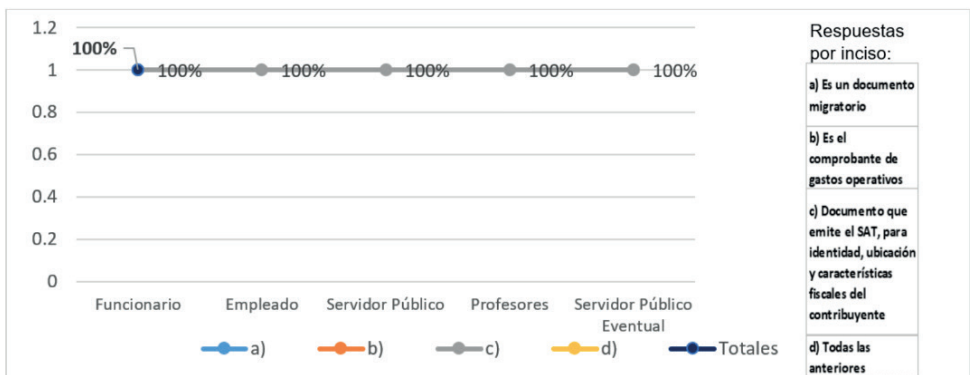


Gráfica 3

Para qué sirve el CFDI de nómina.

Fuente: Muestreo de encuestas aplicadas de elaboración propia (2023)

En la gráfica 3, puede deducirse que el 98 % sabe que el CFDI es el documento que sirve para que el SAT sepa cuánto le pagan y cuánto le retienen, reforzando que el desconocimiento de cómo opera este documento no es un factor que lleve al incumplimiento de la entrega de información al empleador; el 2% restante no sabe la función del documento que le entrega su patrón.



Gráfica 4.

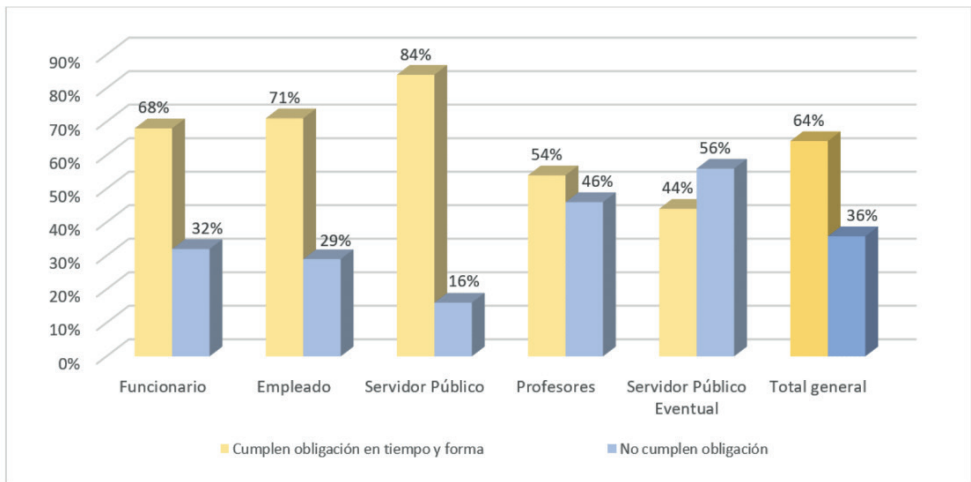
Qué es la Constancia de Situación Fiscal (CSF)

Fuente: Muestreo de encuestas aplicadas de elaboración propia (2023).

Con base en la gráfica 4, se observa que, sin lugar a dudas, de acuerdo a la encuesta aplicada, todos los empleados identifican qué es la Constancia de Situación Fiscal, confirma de antemano que no debería existir negligencia en el cumplimiento de la entrega al patrón de este requisito.

En resumen, con base en los resultados mostrados en las gráficas 2,3,4, se determinó que el 85% de los trabajadores identifican con claridad qué es un CFDI de Nómina, y el 15% restante tiene una percepción al respecto, no errónea pero tampoco clara; asimismo, con relación a la importancia del CFDI, el 98% de los encuestados conocen sobre el uso del CFDI y solo el 2% lo asocia con el tema de la comprobación del gasto, siendo una respuesta parcialmente correcta pero no forma parte del alcance actual de este artículo; para finalizar el 100% de los encuestados identifican qué es la Constancia de Situación Fiscal.

Otro aspecto fundamental de la encuesta y cuyo cuestionamiento tiene fuerte relación con la Tabla anterior, es el cumplimiento específico en la entrega y actualización de la Constancia de Situación Fiscal y la información contenida en ella; a continuación, los resultados:



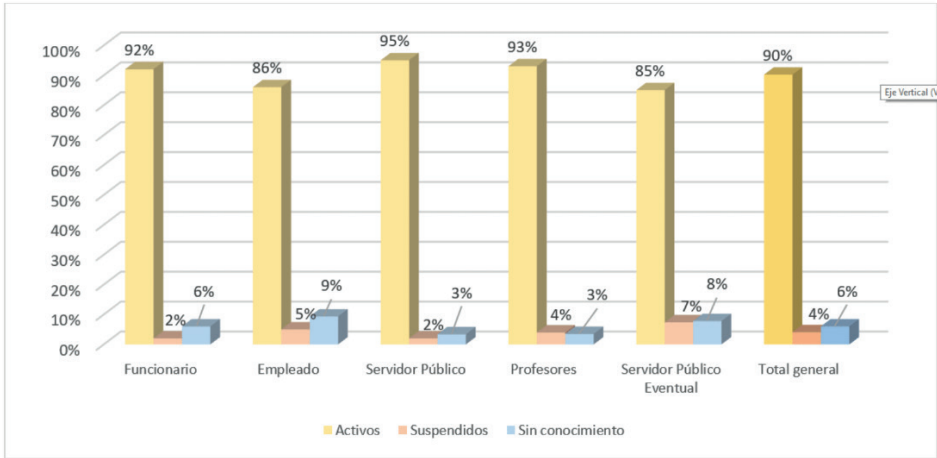
Gráfica 5

Cumplimiento en la entrega de la CSF.

Fuente: Muestreo de encuestas aplicadas, para ubicar el cumplimiento en la entrega de la CSF de elaboración propia (2023)

Con base en los resultados de la gráfica 5, se observa que solo el 64% de los empleados encuestados cumplieron con la obligación de la entrega de las CSF, siendo el 36% quienes mostraron desinterés con su empleador con base en la entrega de la información fiscal correspondiente.

En las siguientes tablas se puede observar la situación del Contribuyente por tipo de personal y además la validación del Régimen de cada uno:

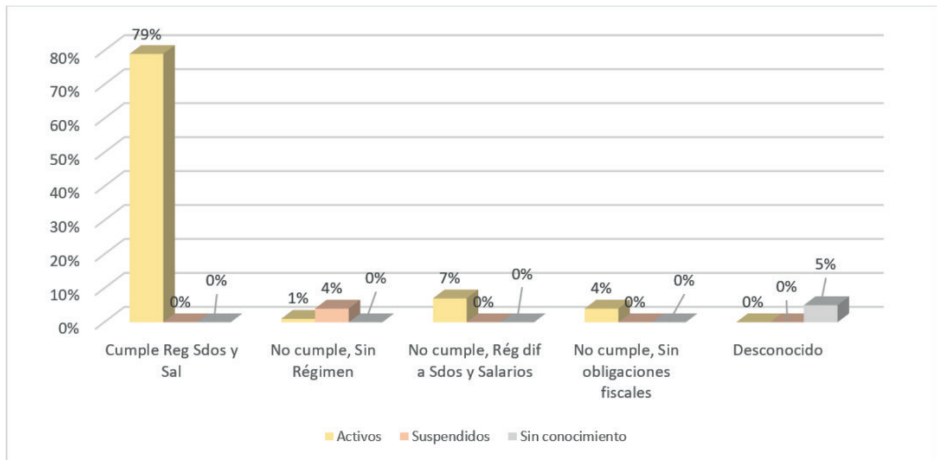


Gráfica 6.

Situación fiscal del empleado.

Fuente: Muestreo de encuestas aplicadas, para conocer la situación fiscal de los trabajadores. de elaboración propia (2023).

Se confirma con la gráfica 6, que el 90% de los trabajadores se encuentran activos ante el SAT; el 4% se encuentra en una situación de riesgo (para empleador y empleado) representando una total incongruencia, pues aun cuando se encuentra suspendido ante el SAT cobra sueldos y salarios; el 6% restante, desconocen su estatus fiscal, y pueden convertirse, por lo tanto, en una situación de riesgo.

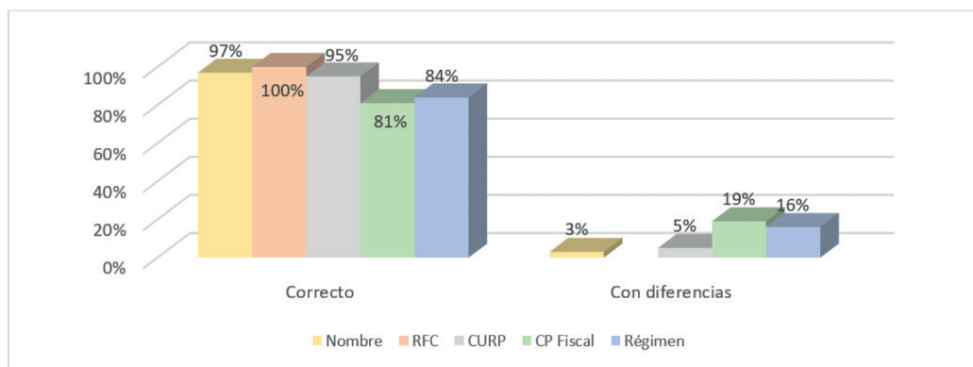


Gráfica 7.

Régimen del Contribuyente comparado con su situación fiscal.

Fuente: Muestreo de encuestas aplicadas, para la revisión del Régimen Fiscal de elaboración propia (2023)

Adicionalmente, de la información contenida en la gráfica 7, de acuerdo con el Régimen en el cual tributan, solo el 79% de los empleados están correctamente ubicados en el régimen de tributación de prestación de servicio personal subordinado, es decir sueldos y salarios, como lo marca la norma; el 21% restante se encuentra suspendido o no cumplen con el Régimen de Sueldos y salarios.



Gráfica 8.

Análisis de los datos contenidos en la CSF.

Fuente: Muestreo de encuestas aplicadas de elaboración propia (2023).

Con relación a la gráfica 8, en la encuesta se les solicitó que confirmaran si su información contenida en la Constancia de Situación Fiscal es correcta, y con base en los resultados obtenidos se determina que en cuanto al Nombre un 97% está correcto y un 3% incorrecto; en el RFC es correcto en un 100%; en cuanto al CURP el 95% es correcto y un 5% no lo es; en el Código Postal Fiscal es correcto en un 81% y un 19% incorrecto; en el Régimen de tributación correcto el 84% y un 16% no lo es. Esto también representa un riesgo para el empleador y empleado, siendo para el primero posibles observaciones en Auditorías, y para el segundo mayor índice de desinterés.

Análisis de Resultados

Esta investigación tuvo una encuesta rica en información de los trabajadores del sector público que, se distribuyó a un total de 3,200 participantes, de los cuales 2,874 personas tuvieron la disposición de contestar y devolver el cuestionario que se les entregó y es de gran soporte para el objeto de estudio. Las categorías por las que se optó fueron justamente las necesarias para obtener datos reales de la situación de cumplimiento de los trabajadores de entregar información al empleador.

En los casos de desinterés, se pudo constatar que ésta no fue por ignorancia de las normas, podrían ser otros factores, no atribuibles al análisis esperado de este artículo, pues los porcentajes de conocimiento reflejaron en las preguntas que al menos el 95% sí conocen las formas de pago y de comprobar de los empleadores que pagan y retienen y cumplen con su responsabilidad tributaria.

Todas las entidades federativas tienen dependencias que albergan un número representativo de trabajadores por salarios y esta es solo una muestra que el mayor número de trabajadores son comprometidos y responsables con sus empleadores en el cumplimiento específico de lo que ésta encuesta investigó, con ello se puede inferir que están comprometidos con compartir con el empleador las obligaciones, al dar esta respuesta.

Las reformas fiscales obligan siempre a los dos polos, empleador y trabajador, a cumplir con ellas, sin embargo, aun cuando la Cultura Tributaria con el paso del tiempo se vuelve tan natural como desempeñar tu trabajo con calidad, nunca deja de ser necesario crear programas de difusión, concientización y actualización en los temas de políticas y reformas fiscales. La difusión permite que la población esté informada y actualizada en temas que al final son de impacto nacional, pues es un factor de influencia a la población asidua de los medios de comunicación y de las redes sociales, eso presupone, se refleja en algunas de las personas que no cumplieron con la entrega.

DISCUSIÓN

Con base en la política fiscal actual de nuestro país, el uso de las TIC's que ha ido desarrollando y fortaleciendo la SHCP en los últimos años, además de las normas federales que han buscado delimitar el grado de responsabilidad en el cumplimiento del Ejercicio del gasto de todas las dependencias que reciben recursos Federales y/o Estatales, este artículo ha representado un reto para las investigadoras, pues se conoce la importancia e impacto que representa el cumplir como ciudadanos con nuestras responsabilidades, no obstante, también sabemos que hay un camino largo para llegar a un punto final en este tema.

Parte de la motivación para desarrollar este artículo es la controversia que representó la Reforma Fiscal 2022 respecto a la información que requiere el SAT para la nueva versión del timbrado de la nómina, y la dualidad de información que manejan a nivel del Gobierno Federal: por una parte, marcan la obligatoriedad de los nuevos requerimientos, y por otra, su plataforma se encuentra saturada por los contribuyentes que intentan solicitar una cita por internet para cumplir con su empleador con la entrega de la información, demostrando que carecieron de análisis previo para medir el impacto que traería consigo dicha modificación.

Asimismo, aquellos trabajadores que no cuentan con la facilidad para acceder digitalmente a una cita (aunque te pongan en una fila virtual de espera). Deja al descubierto

que ni los mismos legisladores, ni autoridades tienen conciencia de lo que proponen como iniciativa y de lo que aprueban en las reformas fiscales anuales y menos aún contextualizan que en México como en otros países de Latinoamérica aún se encuentran en rezago de que les llegue el internet y se inserten en la tecnología.

Hasta qué punto el desinterés por parte del trabajador puede ser directamente imputable a él, puede ser incluso un tema de perspectiva ante las situaciones técnicas que el mismo SAT presentó por no poder cubrir las expectativas de la misma Reforma, pues se vuelve debatible el efecto de no entregar la información al empleador toda vez que entre la ciudadanía pudo existir la intención de cumplir con su responsabilidad, sin embargo, diversas fuerzas externas pudieron influir en el cumplimiento o no de una obligación, que al final se vuelve una repercusión que recaerá directamente en el trabajador.

La encuesta puso de manifiesto que el suponer o creer sobre un tema no siempre es acertado, antes de la aplicación de la encuesta, considerábamos que la falta de atención por parte de los trabajadores era por desconocimiento de las normas fiscales, y por lo tanto las conductas individuales se convertían en conductas grupales o sociales, induciendo a los empleador a no realizar tal o cual acción; resulta importante señalar entonces, que en investigaciones cualitativas es muy complicado aseverar una respuesta única y que ésta que no cambia, ya que este tema está sujeto a los factores sociales que influyen en el cumplimiento de las personas.

CONCLUSIONES

Pareciera que las personas que se ubican en el nivel de decisión de la política fiscal y que promueven los cambios que año con año aprueban, nunca estuvieron en la situación laboral de trabajador que presta servicios por salarios, por ello, les resulta simple aprobar lo que no tienen ni idea de cómo le impacta a este régimen, los cambios por reformas fiscales. Sobre quién debe recaer la responsabilidad de la implementación de las políticas fiscales que aprueban los legisladores, pues al final impactan de una u otra manera a este sector de la población que está buscando su bienestar social por cuenta propia, entregando su trabajo a cambio de una contraprestación.

Es recomendable que los legisladores lean bien, conozcan las iniciativas que proponen y analicen la factibilidad de implementación de las decisiones que aprueban en materia fiscal, considerando las dimensiones de población con que cuenta el país y la constitución geográfica de ubicación de más de cuarenta millones de habitantes establecidos en áreas de complejo acceso.

Se puede concluir que, para efectos de este artículo, se cumple con el objetivo planteado de demostrar a través de los resultados de la encuesta, que el 64% de los trabajadores cumplieron con su responsabilidad de entregar a sus empleadores su Constancia de Situación Fiscal, originando, al momento de la elaboración de este artículo

que el 36% de los trabajadores se consideren desinteresados fiscalmente hablando por no atender un requerimiento por parte de su empleador.

Resulta mayormente importante promover y difundir sobre la Cultura Tributaria en las Dependencias de Gobierno, en virtud de toda la normativa establecida por el Gobierno Federal para cumplir con las reglas en el ejercicio transparente de los recursos, principalmente por cada uno de los fondos con los cuales el Estado transfiere recursos a las Entidades Federativas y los Organismos Autónomos.

Uno de los beneficios que planteamos en este artículo es que el cumplimiento de las nuevas disposiciones fiscales, le permitirá al empleador del sector público, comprobar el gasto ejercido en nómina, debido a que “*Los CFDI de recibos de nómina sirven para la deducción de impuestos de la empresa, pues con ellos se pueden comprobar las aportaciones patronales realizadas al Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS, al INFONAVIT, así como el pago del Impuesto sobre la Nómina*” (INFOAUTONOMOS, 2022).

Por la otra parte o sea el trabajador, tiene el beneficio de contar con el cumplimiento de sus obligaciones con el empleador y a su vez recibir la nómina con toda legalidad y cumplimiento en tiempo y forma, liberando al empleador de alguna observación de fiscalización por no estar aplicando las características del CFDI 4.0.

Se debe reconocer que para las dependencias de gobierno, ante la obligación de la administración correcta de los recursos que recibe por parte del Gobierno Federal y Estatal, y el cumplimiento tácito a todas las normas aplicables en materia, adicionar las reformas fiscales que trajo consigo la versión 4.0 del CFDI, representó un gran reto, pues aun cuando algunos empleadores realizaron campañas para el cumplimiento en la actualización y entrega de las Constancias de Situación Fiscal, la concientización e información para la base trabajadora fue insuficiente por el poco tiempo que se tenía para actuar.

REFERENCIAS

Bologna. (2018). *Métodos Estadísticos de Investigación*. Editorial Brujas.

Cámara de Diputados CPEUM, H. C. (28 de 05 de 2021). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Obtenido de [www.diputados.gob.mx](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf): <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Cámara de Diputados LFT, H. C. (18 de 05 de 2022). *Ley Federal de Trabajo*. Obtenido de [www.diputados.gob.mx](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf): <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Cámara de Diputados LISR, H. C. (12 de 11 de 2021). *Ley de Impuesto sobre la Renta*. Obtenido de [www.diputados.gob.mx](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf): <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf>

CCF, C. d. (11 de 01 de 2021). *Código Civil Federal*. Obtenido de www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2_110121.pdf

CEFP, C. d. (2022). *Principales Indicadores de Recaudación*. México: Cámara de Diputados.

Comercio Digital. (01 de 05 de 2022). *Comercio Digital*. Obtenido de <https://www.comercio-digital.mx/https://www.comercio-digital.mx/queesun-cfdi.html>

Eslava, I. (05 de 07 de 2022). *Revista IDC online*. Obtenido de <https://contaduriapublica.org.mx/https://contaduriapublica.org.mx/wp-content/uploads/2022/07/5-Cultura-tributaria-en-mexico.pdf>

Gaceta, P. J. (2014). Gaceta del Seminario Judicial de la Federación. En P. J. Federación, *Tesis del Poder Judicial de la Federación, emitida por la Primera Sala 1a CCLIII/2014 (10a.) No. 2006877, Libro 8 Tomo I*.

Hernández Sampieri, e. a. (2014). *Metodología de la Investigación Editorial Mc Graw Hill. México*.

INFOAUTONOMOS. (2022). *Qué tipos de Comprobantes Fiscales hay y cómo se usan?* Obtenido de <https://www.infoautonomos.mx/obligaciones-fiscales/tipos-comprobantes-fiscales-cfdi/>

Ley 875 Congreso del Estado de Veracruz, S. t. (29 de 09 de 2016). *Legisver.gob.mx*. Obtenido de Ley de Transparencia y acceso a la información pública para el Estado de Veracruz: <https://www.legisver.gob.mx/leyes/LeyesPDF/TRANSPARENCIA290916.pdf>

LFT, C. d. (18 de 05 de 2022). *Ley Federal del Trabajo*. Obtenido de www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

LISR, C. d. (11 de 12 de 2021). *Ley del Impuesto Sobre la Renta*. Obtenido de www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf>

Meneses J. & Rodríguez-Gómez, D. (2011). *El cuestionario y la entrevista*.

Padua J. & Ahman Ingvor. (2018). *Técnicas de la investigación aplicadas a las ciencias sociales*. Mexico: FCE Fondo de la Cultura Económica.

RAE. (01 de 07 de 2022). *Real Academia Española*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/>

REA. (01 de 07 de 2022). *Real Academia Española*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/>

Rodriguez Gomez D., M. N. (2014). *Técnicas de investigación social y educativa*. Editorial UOC.

SAT Civismo Fiscal. (2009). *Servicio de Administración Tributaria*. Obtenido de www.sat.gob.mx: http://www2.sat.gob.mx/sitio_internet/21_15786.html#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20Cultura%20Tributaria%3F,solidaridad%20social%20de%20los%20contribuyentes.

SHCP. (2022). *Informe Tributario y de Gestión*. MÉXICO: SHCP.

Vite Cevallos, H. C. (2021). Factores claves para el fortalecimiento de la cultura tributaria en PYMES de la ciudad de Machala. En H. C. Vite Cevallos, *Factores claves para el fortalecimiento de la cultura tributaria en PYMES de la ciudad de Machala* (págs. 463-471). Machala: Revista Universidad y Sociedad, 13(5).