

## **Análisis de estímulos fiscales para la capacitación laboral en microempresas en México, una revisión documental**

Analysis of fiscal stimuli for job training in microenterprises in Mexico, a documentary review  
Alicia Eguía Casis

### **Resumen**

El desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes en el ámbito laboral es indispensable, para incrementar la competitividad de México, tanto de las grandes como pequeñas empresas. El Estado mexicano debe implementar políticas públicas dirigidas a otorgar la capacitación laboral que requieren los trabajadores de empresas privadas, para lo cual puede financiar a instituciones capacitadoras gubernamentales, otorgar subsidios a trabajadores y estímulos fiscales a empleadores. Se llevó a cabo una investigación no experimental de carácter documental sobre legislación laboral y tributaria para identificar estímulos fiscales dirigidos a microempresas privadas en materia de capacitación laboral y proponer iniciativas con base en los resultados obtenidos. Se encontró un decreto vigente dirigido a empresas exportadoras que ofrece un estímulo fiscal por capacitación a trabajadores, pero ningún apoyo dirigido a las microempresas, que representan el 51% del total de empresas en México, y que enfrentan desafíos para desarrollar su capital humano. Se concluye que es necesaria la implementación de estímulos fiscales adicionales a los existentes para que las microempresas inviertan en capacitación, con lo que se contribuiría a su sostenibilidad, mejorar la calidad y satisfacción laboral, y tener un impacto positivo en el desarrollo económico y social del país.

Palabras clave: trabajo; productividad laboral; tributación; empresa privada.

---

### **Alicia Eguía Casis**

Universidad Veracruzana UV | Xalapa | México | aegui@uv.mx  
aliciaegui@yaho.com

## Abstract

The development of knowledge, skills and attitudes in the workplace is essential to increase the competitiveness of Mexico, both large and small companies. The Mexican State must implement public policies aimed at providing the job training required by workers in private companies, for which it can finance government training institutions, provide subsidies to workers and fiscal incentives to employers. Non-experimental documentary research on labor and tax legislation was carried out to identify fiscal stimuli aimed at private microenterprises in terms of job training and propose initiatives based on the results obtained. A current decree was found aimed at exporting companies that offers a fiscal stimulus for training workers, but no support aimed at microbusinesses, which represent 51% of all companies in Mexico, and that face challenges in developing their human capital. It is concluded that the implementation of additional fiscal stimuli to the existing ones is necessary for microenterprises to invest in training, which would contribute to their sustainability, improve quality and job satisfaction, and have a positive impact on the economic and social development of the country.

Keywords: job; labor productivity; taxation; private company.

## Introducción

El trabajo no solo facilita el desarrollo personal y económico de los individuos, sino que también los integra a la sociedad y mejora su calidad de vida. La Agenda 2030 de la ONU subraya la importancia del trabajo decente y la capacitación laboral para un crecimiento inclusivo y sostenible. Esta capacitación no solo aumenta la competitividad de las empresas, sino que es esencial para el desarrollo personal y social. La pandemia de COVID-19 demostró la necesidad de programas de desarrollo continuos en las MiPymes para reducir las brechas existentes.

Durante la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre 2015, el trabajo decente y los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente – creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social – se convirtieron en elementos centrales de la nueva Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. El Objetivo 8 de la Agenda 2030 insta a promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible. (OIT Organización Internacional del Trabajo, 2015)

Los países firmantes de la Agenda 2030 están comprometidos con la implementación de fuentes de empleo dignas que hagan realidad un desarrollo sostenible e inclusivo, lo cual implica tanto la educación formal como la informal y elevar los niveles de competencia laboral. La educación formal representa un elemento fundamental en el acceso a un trabajo y a mejores condiciones laborales.

A gran escala se sostienen los resultados empíricos que siguen demostrando una correlación positiva entre las desigualdades tanto escolares como en las posiciones y condiciones laborales o de ingresos, al grado de que sería posible proponer que en la medida en que exista una desigualdad escolar, se correlacionará con alguna desigualdad laboral. (Ibarrola, 2005, p. 303)

Las empresas al contratar personal asumen que una mejor preparación incidirá favorablemente en la permanencia y crecimiento de la organización, pero también tienen que considerar

que eso no es suficiente y que deben contar con mecanismos para el desarrollo continuo de sus colaboradores e inclusive dotar de entrenamiento técnico no recibido en la educación formal. La pandemia del Covid-19 impactó fuertemente al mercado laboral y evidenció la necesidad de contar con programas permanentes de desarrollo de personal, en todo tipo de empresas, pero en forma particular en las MiPymes, a efecto de no ensanchar las brechas ya existentes.

Las instituciones de formación y las políticas de empleo deben prestar particular atención a las poblaciones más vulnerables y en riesgo de exclusión, ya que la pandemia muy seguramente acrecentará los problemas de equidad e igualdad en el acceso a bienes y servicios. (OIT Organización Internacional del Trabajo, 2020, p. 5)

Esta investigación aborda el tema de la capacitación laboral, como mecanismo necesario para elevar la competitividad y con ello las condiciones de vida de los trabajadores desde la perspectiva de la participación conjunta de diversos actores: el Estado, los empleadores, trabajadores y la sociedad. Tiene como objetivo identificar si existen en México, en el año 2024, estímulos fiscales dirigidos a las microempresas que brinden capacitación a sus empleados, pues éstos representan una oportunidad para lograr el desarrollo sostenible e inclusivo.

## **Metodología**

Se realizó una investigación con un enfoque cualitativo, centrado en la revisión y análisis de documentos relevantes, consistentes en legislación laboral y tributaria vigente en México, poniendo énfasis en las disposiciones que regulan la capacitación y los estímulos fiscales. También incluyó la revisión de informes documentales, artículos académicos y publicaciones de organismos internacionales en materia de capacitación laboral, desarrollo sostenible y políticas públicas con el fin de sustentar el análisis realizado. Los criterios de selección fueron la relevancia temporal, por lo que se seleccionaron textos publicados en los últimos diez años, la pertinencia geográfica, aunque el trabajo se enfoca en México, se incluyeron estudios de otros países que enfrentan desafíos similares en términos de capacitación para microempresas y la fiabilidad de las fuentes al ser oficiales y académicas reconocidas. Las técnicas aplicadas fueron análisis documental y la comparación de contextos. Se tuvieron limitaciones para acceder a información reciente sobre la capacitación laboral que ofrecen las microempresas en México. El estudio se centra en la legislación y políticas vigentes en el año 2024, por lo que cambios posteriores podrían no estar reflejados en el análisis.

## **Desarrollo**

### **Capacitación Laboral**

La capacitación laboral tiene implicaciones positivas, tanto para el propio trabajador como para las empresas, así como el desarrollo económico. El derecho al trabajo está reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al señalar: “Toda persona tiene derecho

al trabajo digno y socialmente útil” (Congreso Constituyente, 1917 Última reforma 22 de marzo de 2024). En el año 1998 la Organización Internacional del Trabajo adoptó la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la cual fue suscrita por México. En ella se consignan cinco principios fundamentales para la prestación de servicios personales bajo la dirección de otro que son:

...la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y un entorno de trabajo seguro y saludable. (OIT Organización Internacional del Trabajo, 2022, p. 1)

Pero que sucede con las MiPymes, las cual en su gran mayoría contratan a familiares y amigos con escasa o deficiente formación académica, pues es justamente en este tipo de empresas que el desarrollo de conocimientos y habilidades juega un papel determinante para su continuidad en el mercado y superar deficiencias provenientes de la educación formal.

El capital humano es el elemento de mayor importancia para el crecimiento de las organizaciones, el conocimiento de las personas que las conforman, sus experiencias, el “saber hacer” y la satisfacción de los clientes son los activos que explican buena parte de la valoración que el mercado concede a una organización y que, sin embargo, no son recogidos en el valor contable de la misma. (Calderón & Mousalli, 2012, p. 15).

La importancia de la capacitación laboral es reconocida a nivel internacional y se identifica como un motor para combatir las desigualdades entre personas, regiones y naciones. El contexto actual requiere cada vez mayores conocimientos, e inclusive se ha acuñado el término de la sociedad del conocimiento, la demanda de mano de obra destinada a la manufactura ha disminuido, en los países desarrollados, para dar paso a requerimientos basados justamente en el conocimiento. Las naciones que no tomen conciencia de la importancia de la formación y desarrollo de las personas quedarán limitadas en el combate de la pobreza y la construcción de sociedades más justas e igualitarias.

El reconocimiento de la capacitación laboral como instrumento que contribuye a mejorar la calidad de vida constituye es un factor relevante. “Los pueblos necesitan aumentar su productividad y competitividad, como palancas claves del desarrollo y de la economía global, como condición para generar riqueza y bienestar en sus habitantes, que lo requieren cada vez con mayor intensidad y urgencia” (Abarzúa, 2005, p. 2). El crecimiento económico sostenible y permanente reclama la existencia de entornos productivos incluyentes con empleos bien remunerados. Por lo que las personas tienen que estar preparadas permanentemente en el ámbito laboral y ser capaces de adaptarse a los cambios, en materia administrativa, de desarrollo tecnológicos, de usos y costumbres, padrones de consumo, entre otros.

El capital humano se sustenta en el denominado capital innato que:

...comprende aptitudes de tipo físico e intelectual, que pueden verse modificadas debido a las condiciones de alimentación y salud y el capital humano adquirido que se constituye a lo largo de la vida de los sujetos, a través de la educación formal, de la educación informal y de la experiencia acumulada. (Giménez, 2005, p. 106)

El capital humano adquirido puede desarrollar capacidades en las personas para incidir en la competitividad de las empresas y en una mejor calidad de vida laboral, tanto en aspectos económicos como condiciones del entorno de trabajo. Las organizaciones pueden adaptarse al entorno global y cambiante, dar respuesta a demandas del mercado si dotan de adecuados conocimientos y habilidades a quienes colaboran en ellas, a través de la educación no formal, a la que denominamos capacitación laboral, la cual es profundamente desigual.

Los trabajadores más jóvenes con mayores calificaciones tienen más oportunidad de recibir capacitación de sus empleadores. En efecto, quienes más necesitan la capacitación —los trabajadores mayores y quienes cuentan con una educación limitada— son quienes menos oportunidad tienen de obtenerla. También hay diferencias de género —en la mayor parte de los países de la OCDE, los hombres pasan por más capacitación que las mujeres— y entre países: en Dinamarca los trabajadores reciben casi mil horas de capacitación laboral informal a lo largo de su carrera; en Italia, menos de 100 (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2007, p. 5).

México reformó la Constitución en el año 2013, a efecto de reconocer en ella la importancia de fomentar la actividad económica del sector privado mediante el incremento de la competitividad, al señalar en el artículo 26.

La ley alentará y protegerá la actividad económica que realicen los particulares y proveerá las condiciones para que el desenvolvimiento del sector privado contribuya al desarrollo económico nacional, promoviendo la competitividad e implementando una política nacional para el desarrollo industrial sustentable que incluya vertientes sectoriales y regionales, en los términos que establece esta Constitución.

Es preciso señalar que la tasa de ocupación laboral en México al mes de abril de 2024 era del 97.4% de la Población Económicamente Activa (PEA), sin embargo, más de la mitad de la población se encuentra en la economía informal, lo que les impide el acceso a prestaciones de seguridad social, y genera incertidumbre laboral. “En abril de 2024, la población ocupada en la informalidad laboral fue de 32.6 millones de personas y la tasa de informalidad laboral fue 54.6 % de la población ocupada” (INEGI, 2024, p. 9). El combate a la informalidad también se vincula con la mejor capacitación laboral al permitir mayores niveles de competitividad y por tanto de ingreso.

En el caso de México, la capacitación, en las relaciones laborales formales, se encuentra elevada a rango constitucional al establecer la obligación de los empleadores de brindar capacitación

y adiestramiento a sus trabajadores, en el artículo 123, apartado A en su fracción XIII que a la letra señala: “Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo”. La Ley Federal del Trabajo (LFT) reglamentaria de las relaciones laborales entre particulares establece como de interés social “promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.” Es destacable la referencia al beneficio de los trabajadores como de los patrones, pues efectivamente el impacto es favorable para ambos, y es preciso agregar que la capacitación también favorece la productividad, la competitividad y el desarrollo económico de las naciones.

La Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa define a la capacitación como “Servicio empresarial que consiste en la impartición de cursos, talleres y metodologías, con la finalidad de mejorar las capacidades y habilidades de los recursos humanos de las empresas que reciben la atención” (Congreso de la Unión, 2002 Última reforma 20 de octubre de 2023)

La LFT cuenta con el capítulo III Bis denominado De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores, en él hace una diferenciación entre capacitación y adiestramiento, al primero lo define como la “actualización y perfeccionamiento de los conocimientos y habilidades” y al segundo como la “preparación de los trabajadores de nueva contratación y de los interesados en ocupar vacantes o puestos de nueva creación”. (Congreso de la Unión, 1970 Última reforma 4 de abril de 2024). Para efectos del presente trabajo utilizaremos el término capacitación para la habilitación del trabajador, sin utilizar la diferenciación antes mencionada.

Una mejor formación del capital humano incrementa la competitividad lo que permite a las naciones ofertar bienes y servicios de calidad, con lo que aumentan sus ingresos y por consecuencia se logra mayor crecimiento y desarrollo económico, el cual incide en la mejora de los niveles de vida de las personas, respetando el medio ambiente y los derechos humanos. Para los economistas existe una relación directa entre competitividad y desarrollo humano.

A la competitividad se le concibe como: la capacidad que tiene una sociedad de aprovechar al máximo sus condiciones naturales y/o adoptar condiciones potenciales que permitan incrementar el ingreso de las personas. Vista desde esta perspectiva, la competitividad es sistémica, ya que solamente mejora cuando las entidades de Gobierno, en colaboración con el sector productivo y la sociedad civil, incluyendo a la Academia, son capaces de encaminar esfuerzos conjuntos para fortalecer aquellas condiciones que facilitan a las personas desarrollar sus potencialidades; mejorar la productividad (individual y social) a través de la especialización y diversificación; generar mayor valor agregado de los bienes y servicios finales; aumentar las oportunidades a través del empleo digno y decente; y, aprovechar de forma colectiva los beneficios generados. (PNDU Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y FUNDESA Fundación para el Desarrollo de Guatemala, 2023, p. 11)

Es preciso reconocer y entender la realidad de los procesos productivos, en la segunda década del siglo XXI, y el fenómeno de la relocalización de las cadenas de valor, para poder aprovechar los beneficios de ella en la vida de los trabajadores y sus familias. México se ha visto beneficiado con el fenómeno debido al tratado comercial entre México, Estados Unidos y Canadá T-MEC.

Las políticas que incentiven la formación de capital humano serán importantes para que la disponibilidad de una fuerza de trabajo calificado atraiga a un mayor número de empresas y para que su establecimiento en México sirva para aumentar la productividad, la calidad de la producción, el valor agregado mexicano en la producción global, el desarrollo tecnológico y la innovación en el país, de forma que ello contribuya al crecimiento sostenido de México en el largo plazo. (Banco de México, 2022, p. 9)

Lo anterior hace necesario que no solo las medianas y grandes empresas ofrezcan bienes y servicios competitivos sino también las MiPymes, e incluso aquellas personas que se desempeñan en el sector informal, a efecto de que transiten a la formalidad e incrementen sus ingresos y oportunidades de desarrollo.

Las desigualdades en el acceso a la educación formal se incrementan en el ámbito laboral si se carece de programas de desarrollo de habilidades para el trabajo. Otro aspecto para tomar en cuenta es que la capacitación debe brindarse a todo trabajador, independiente de su edad, sexo, etnia, sector productivo, así como que los procesos de capacitación no deben de circunscribirse al desarrollo de habilidades técnicas sino también socioemocionales.

Derivado de lo antes expuesto se puede afirmar que las políticas públicas en materia laboral deben estar destinadas a favorecer la generación de empleo decente y que el desarrollo del capital humano es una condición sine qua non para incrementar los niveles de vida de las personas. La “capacitación y el adiestramiento” que los empleadores están obligados a brindar debe considerar el desarrollo de habilidades y conocimientos, que respondan a un contexto nacional e internacional, diferente al de la primera década del siglo XXI, ya que el uso intensivo de mano de obra ha sido reemplazado por procesos automatizados, mediante el uso de tecnologías en la producción, distribución y venta.

El Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) emite informes anuales sobre los niveles de competitividad en los estados de la República Mexicana, el índice se integra de seis subíndices: innovación y economía, infraestructura, sociedad y medio ambiente, derecho, sistema político y gobierno y mercado de trabajo. Este último,

...mide la eficiencia del principal factor de producción: el capital humano. En específico, se consideran características que son esenciales para el adecuado desempeño de trabajadores y empleadores, determinantes para establecer condiciones de crecimiento y desarrollo en cada una de las entidades federativas. (IMCO, 2024, p. 20)

Los resultados del subíndice reflejan diferencias significativas entre los estados, mismas que deben ser atendidas mediante políticas públicas, que permitan un desarrollo equitativo del país. La Ciudad de México, es la que tiene la mejor posición, seguida de Nuevo León, Baja California Sur y Coahuila, los estados con menor nivel son Chiapas, Oaxaca, Guerrero y Tlaxcala.

Las políticas públicas en materia de capacitación laboral son necesarias y deben buscar la consecución de esfuerzos, tanto de trabajadores, empleadores, academia, gobierno y sociedad civil. Mencionaremos algunas de ellas, como son: certificaciones en competencias, plataformas de capacitación virtual, programas de capacitación para grupos vulnerables, becas trabajo. En el sexenio 2018-2024, en México destacó el programa Jóvenes Construyendo el Futuro, el cual ofrece un apoyo económico y atención médica otorgada por el IMSS, a jóvenes entre 18 y 29 años, para que se capaciten laboralmente en un centro de trabajo.

### Las Microempresas en México

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público estableció un parámetro para identificar el tamaño de las empresas en México, para lo cual emitió el acuerdo por el que se establece la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas, el cual considera como microempresas aquellas que tienen hasta 10 trabajadores y 4 millones de pesos mexicanos de ingresos por ventas anuales, independientemente del sector al que pertenezcan; como pequeñas a las dedicadas al comercio con un número de empleados de 11 hasta 30 e ingresos de 4.01 millones hasta 100 y las dedicadas a los sectores industrial y comercial las que poseen un número de empleados de 11 hasta 50 e ingresos de 4.01. “El tamaño de la empresa se determinará a partir del puntaje obtenido conforme a la siguiente fórmula: Puntaje de la empresa = (Número de trabajadores) X 10% + (Monto de Ventas Anuales) X 90%, el cual debe ser igual o menor al Tope Máximo Combinado de su categoría.” (Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 2009)

De conformidad con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía en México, en el año 2023, el 99.8% de las empresas eran MiPymes. La Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas 2018 (ENAPROCE) que es la más reciente publicada, revela que el 85.8% de las microempresas no impartieron capacitación en el año 2017 y en el caso de las pequeñas y medianas el porcentaje fue del 55.1%. Las causas por las cuales no brindaron capacitación fueron: 72.2% el conocimiento y habilidades son adecuados; 13.2% se contrata gente ya capacitada; 4.7% costo elevado. Los datos por sector revelan que del personal capacitado las mujeres fueron las que recibieron menor capacitación, en el sector de manufactura solo el 33.8 %, en el comercial el 39.8% y en el de servicios 41.2%. El 95.4% de las pequeñas y medianas empresas en el año 2017 no participaron en cadenas de valor (INEGI, 2019, p. 10).

Las causas señaladas muestran que las microempresas no identifican a la capacitación como necesaria para incrementar su competitividad. Los datos correspondientes a la ENAPROCE revelan que se debe fomentar la capacitación laboral en las microempresas e implementar políticas

públicas que coadyuven a mejorar los niveles de habilitación en el campo laboral de las MiPymes.

Los Estados tienen un amplio espectro de acciones para favorecer el desarrollo de sus habitantes y el crecimiento económico, en el caso de la capacitación laboral destacan el financiamiento a instituciones capacitadoras gubernamentales, el otorgamiento de subsidios a trabajadores y el otorgamiento de estímulos fiscales a empleadores. Se considera que el otorgamiento de subsidios es un mecanismo benéfico porque permite que los programas de capacitación atiendan a los requerimientos particulares de las empresas.

El estímulo fiscal,

...es un subsidio económico concedido por ley al sujeto pasivo de un impuesto, con el objeto de obtener de él ciertos fines parafiscales, que no representa un desvanecimiento de la obligación tributaria, sino que ésta es asumida por el Estado. (Suprema Corte de Justicia, 2005)

La obligación tributaria subsiste pues no se exenta al contribuyente de su pago, sino que se le otorga un beneficio que le permite disminuir su carga tributaria, al respecto el Código Fiscal de la Federación establece que “Los contribuyentes obligados a pagar mediante declaración periódica podrán acreditar el importe de los estímulos fiscales a que tengan derecho, contra la contribución causada o a cargo” (Congreso de la Unión, 1981, última actualización 2021).

El Estado Mexicano con el propósito de impulsar actividades prioritarias para el desarrollo establece los estímulos fiscales. “La figura jurídica de estímulo fiscal no corresponde al derecho estrictamente fiscal, puesto que no está referida a la recaudación de contribuciones, más bien es un instrumento de apoyo presupuestal orientado al fomento económico mediante entrega de subsidios”. (Meza, 2011). De conformidad con la legislación vigente en México los estímulos pueden tener su origen en decretos emitidos por el Presidente de la República, con fundamento en las facultades que le otorga la Constitución Federal y el artículo 39 del Código Fiscal de la Federación al señalar “El Ejecutivo Federal mediante resoluciones de carácter general podrá: Fracción III Conceder subsidios o estímulos fiscales” o ser resultado de un proceso legislativo y por tanto contenidos en leyes tributarias.

Existe un estímulo fiscal vigente en materia de capacitación laboral y está contenido en el Decreto, publicado el 11 de octubre de 2023, en el Diario Oficial de la Federación denominado “Decreto por el que se otorgan estímulos fiscales a sectores clave de la industria exportadora consistentes en la deducción inmediata de la inversión en bienes nuevos de activo fijo y la deducción adicional de gastos de capacitación” el cual es aplicable a las empresas personas morales con fines lucrativos y personas físicas que tributen el régimen fiscal de personas físicas con actividades empresariales, sección I del capítulo II del título IV de las personas físicas, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, que en los años de 2023 y 2024 obtengan por lo menos el 50% de su facturación de ingresos provenientes de exportaciones y que se dediquen a sectores específicos, los cuales son productos destinados a la alimentación humana y animal; fertilizantes y agroquímicos, materias primas para la industria farmacéutica y preparaciones farmacéuticas, componentes electrónicos,

como tarjetas simples o cargadas, circuitos, capacitores, condensadores, resistores, conectores y semiconductores, bobinas, transformadores, arneses y módem para computadora y teléfono, equipo médico, baterías, acumuladores, pilas, cables de conducción eléctrica, enchufes, contactos, fusibles y accesorios para instalaciones eléctricas, motores para vehículos y aeronaves, Equipo y aparatos no electrónicos para uso médico, dental y para laboratorio.

La exposición de motivos menciona que la relocalización de empresas extranjeras en México demanda el desarrollo de capacidades laborales para contar con una industria altamente calificada. El estímulo consiste en:

...aplicar en la declaración anual de los ejercicios fiscales de 2023, 2024 y 2025, una deducción adicional equivalente al 25% del incremento en el gasto erogado por concepto de capacitación que reciba cada uno de sus trabajadores en el ejercicio de que se trate. Para estos efectos, el incremento será la diferencia positiva entre el gasto erogado por concepto de capacitación en el ejercicio de que se trate y el gasto promedio que haya erogado el contribuyente por el mismo concepto en los ejercicios fiscales de 2020, 2021 y 2022, promediándose incluso cuando en dichos ejercicios no se haya erogado gasto alguno por concepto de capacitación. (Diario Oficial de la Federación, 2023)

Lo anterior fortalece la capacitación laboral de empresas exportadoras en sectores particulares, lo cual puede atraer a inversiones del extranjero, principalmente de los Estados Unidos de América y generar empleos de calidad, en sectores específicos en el norte del país, debido a la ubicación de las empresas exportadoras, pues las que registran mayor volumen de ventas se encuentran en el norte, los 6 principales estados exportadores en el primer trimestre del año 2024, concentran el 58%, del monto de las ventas al exterior y son Chihuahua con el 13%, Coahuila de Zaragoza el 12%, Nuevo León el 10%, Baja California 9% y Tamaulipas y Guanajuato con el 7% cada uno (INEGI, 2024).

La política de estímulos para la capacitación laboral únicamente a empresas de sectores particulares y exportadoras puede acrecentar las desigualdades 1) regionales, 2) entre empresas grandes y MiPymes y 3) entre sectores productivos. Lo anterior refuerza la necesidad de implementar estímulos fiscales en materia de capacitación laboral a microempresas y empresas pequeñas, independientemente del sector al que pertenezcan.

## **Conclusión**

La capacitación laboral es un pilar fundamental para la mejora de la competitividad y la sostenibilidad de las MiPymes en México. A pesar de la obligación legal que tienen las empresas de brindar capacitación a sus empleados, la realidad muestra que la mayoría de las microempresas no lo hacen, lo cual limita su crecimiento y desarrollo. Para abordar este desafío, es imperativo que el Estado Mexicano implemente políticas públicas más robustas, incluyendo estímulos fiscales diseñados específicamente para fomentar la capacitación en estas empresas.

En este contexto, se recomienda que el gobierno explore y desarrolle mecanismos de estímulo fiscal que estén adaptados a las necesidades de las microempresas, con lo cual se combatan las desigualdades regionales. Para lo cual se puede otorgar una deducción adicional al importe erogado en capacitación, para efecto del pago del impuesto sobre la renta, misma que se establecería con carácter general para todas aquellas empresas que tuvieran hasta 10 trabajadores y contaran con los comprobantes fiscales que amparan el monto erogado, es esencial que los programas de capacitación no solo aborden las habilidades técnicas, sino también el desarrollo de competencias socioemocionales, que son clave en el entorno laboral actual.

Es crucial que los actores clave —gobierno, sector privado, academia y sociedad civil— colaboren estrechamente para implementar estas políticas de manera efectiva. La capacitación debe ser vista como una inversión estratégica que no solo mejora la productividad y la competitividad de las empresas, sino que también contribuye al desarrollo económico del país y al incremento de la calidad de vida de sus habitantes.

Se propone que futuras investigaciones se centren en la formulación de una propuesta detallada de estímulo fiscal, que considere el impacto de estos incentivos en la recaudación tributaria y en la competitividad de las microempresas. Además, sería beneficioso evaluar cómo estos estímulos podrían integrarse con otras políticas de desarrollo económico y social.

## Referencias

- Abarzúa, I. N. (2005). Capital Humano: Su definición y alcances en el desarrollo local y regional. *Archivos Análíticos de Políticas Educativas*, 13(35), 1-38.
- Banco de México. (2022). *Opinión Empresarial sobre la Relocalización de las empresas en México*. Banco de México.
- Calderón, A. V., & Mousalli, M. K. (2012). Capital humano: Elemento de diferenciación entre las organizaciones. *Actualidad Contable Faces*, 15(24), 05-18.
- Centro de Estudios de las Finanzas Públicas. (2019). *Estímulos Fiscales*.
- Congreso de la Unión. (2021). Código Fiscal de la Federación. Diario Oficial de la Federación.
- Congreso de la Unión. (2023). Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa. Diario Oficial de la Federación.
- Congreso Constituyente. (2024). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación.
- Congreso de la Unión. (2024). Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación.
- Desarrollo, P. P. (2023). *Relación entre desarrollo humano y competitividad*. Fundación Para el Desarrollo de Guatemala.
- Diario Oficial de la Federación. (2023). Decreto por el que se otorgan estímulos fiscales a sectores clave de la industria exportadora consistentes en la deducción inmediata de la inversión en bienes nuevos de activo fijo y la deducción adicional de gastos de capacitación. <https://lc.cx/GYL5Wb>

- Giménez, G. (2005). La dotación de capital humano de América Latina y el Caribe. *Revista de la CEPAL*, 103-122.
- Ibarrola, M. d. (2005). Educación y trabajo. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, (25), 303-313.
- IMCO. (2024). *Índice de Competitividad Estatal 2024*. Instituto Mexicano para la Competitividad.
- INEGI. (2019). *Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas*.
- INEGI. (2024). Comunicado de prensa 352/24. INEGI. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/IOE/IOE2024\\_05.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/IOE/IOE2024_05.pdf)
- INEGI. (2024). *Economía y Sectores Productivos*.
- Meza, H. S. (2011). Los Estímulos Fiscales. *Praxis de la Justicia Fiscal y Administrativa*, 23, 1-25.
- OIT Organización Internacional del Trabajo. (2015). *El trabajo decente y los objetivos del desarrollo sostenibles*.
- OIT Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El rol de la formación profesional frente a los efectos del COVID 19 en América Latina*.
- OIT Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2007). *Capital Humano: Cómo moldea tu vida lo que sabes*.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Fundación para el Desarrollo de Guatemala. (2023). *Relación entre Desarrollo Humano y Competitividad*.
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público. (2009). *Acuerdo por el que se establece la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas*.

## **Autora**

Alicia Eguía Casis. Dra. en Finanzas Públicas, con maestría en Administración Pública y maestría en Impuestos, Contadora Pública. Maestra de tiempo completo del programa educativo de Contaduría en la UV.

## **Declaración**

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes externas a este artículo.

Nota

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.