

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO  
INSTITUTO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
**LICENCIATURA EN CONTADURÍA**

**TESIS**

**MANUAL INTEGRAL PARA EL CUMPLIMIENTO  
FISCAL DEL CÁLCULO DE NÓMINA EN LA  
EMPRESA CONSTRUCTORA ABC S.A. DE C.V.**

Para obtener el título de  
Licenciado en Contaduría

**PRESENTA**

Jorge Cerón Hernández

**Director**

Dr. Eleazar Villegas González

**Codirectora**

Dra. Verónica Ocádiz Amador

**Comité tutorial**

Dr. Rolando Parra Escorza

Dra. Teresa de Jesús Vargas Vega

Dr. Heriberto Moreno Islas

San Agustín Tlaxiaca, Hidalgo, octubre 2025



**MTRA. OJUKY DEL ROCÍO ISLAS MALDONADO**  
**DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN ESCOLAR,**  
**PRESENTE.**


Con fundamento en los Artículos 1° y 3° de la Ley Orgánica y el Título Quinto, Capítulo II, Artículo 114, Fracción X y XI del Estatuto General, así como en el Título Cuarto, Capítulo I, Artículos 40 y 41 del Reglamento de Titulación, ordenamientos de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, el jurado del examen recepcional ha revisado, analizado y evaluado el trabajo titulado **"MANUAL INTEGRAL PARA EL CUMPLIMIENTO FISCAL DEL CÁLCULO DE NÓMINA EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA ABC S.A. DE C.V."**, presentado por el C. **JORGE CERON HERNANDEZ**, con número de cuenta **419539**, de la **LICENCIATURA EN CONTADURÍA**, otorgando el voto aprobatorio para extender la presente:


**AUTORIZACIÓN DE IMPRESIÓN**


Por lo que el sustentante deberá cubrir los requisitos de acuerdo al Reglamento de Titulación de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, en el que sustentará y defenderá el documento de referencia.

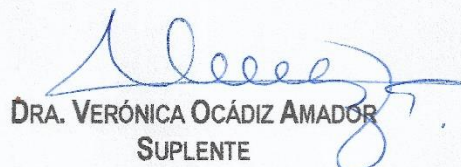
**ATENTAMENTE**  
**"AMOR, ORDEN Y PROGRESO"**  
San Agustín Tlaxiaca, Hgo., a 31 de octubre de 2025


**EL JURADO**

  
**DR. HERIBERTO MORENO ISLAS**  
**PRESIDENTE**

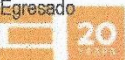
  
**MTRO. ROLANDO PARRA ESCORZA**  
**SECRETARIO**

  
**DR. ELEAZAR VILLEGAS GONZÁLEZ**  
**PRIMER VOCAL**

  
**DRA. VERÓNICA OCÁDIZ AMADOR**  
**SUPLENTE**

  
**Vo. Bo.**  
**DRA. ARLEN CERON ISLAS**  
**DIRECTORA**

c.c.p. Coordinador de Titulación del ICEA.  
Lider del Cuerpo Académico  
Coordinación del programa educativo  
Egresado



Circuito la Concepción Km 2.5, Col. San Juan  
Tilcuautila, San Agustín Tlaxiaca, Hidalgo,  
México; C.P. 42160  
Teléfono: 771 71 72000 Ext. 40501  
icea@uaeh.edu.mx

# Índice

Resumen.....	1
Abstract.....	2
Introducción .....	3
Capítulo I. Generalidades de la empresa .....	4
1.1 Datos generales .....	4
1.1.1 Nombre o razón social de la empresa .....	4
1.1.2 Ubicación de la empresa.....	4
1.1.3 Giro de la empresa.....	4
1.1.4 Tamaño de la empresa .....	4
1.1.5 Rama .....	4
1.2 Reseña histórica de la empresa.....	4
1.3 Organigrama de la empresa .....	6
1.4 Misión, Visión y Políticas.....	6
1.4.1 Misión .....	6
1.4.2 Visión .....	6
1.4.3 Políticas .....	7
1.5. Servicios y clientes.....	7
1.5.1 Servicios .....	7
1.5.2 Clientes.....	7
Capítulo II. Metodología .....	9
2.1 Planteamiento del problema .....	9
2.2 Objetivo general y objetivos específicos.....	10
2.2.1. Objetivo general .....	10
2.2.2. Objetivos específicos .....	10
2.3 Justificación .....	10

2.4 Alcances y limitaciones .....	11
2.4.1 Alcances .....	11
2.4.2 Limitaciones.....	11
Capítulo III. Marco teórico .....	12
3.1 Sector de la Construcción en México .....	12
3.1.1 Obligación de asegurar a los trabajadores .....	13
3.2 Nóminas en las empresas.....	13
3.2.1 Definición de Nómina .....	13
3.2.2 Nóminas en las empresas constructoras.....	14
3.2.2.1 Obra de construcción .....	15
3.2.2.2 Registro patronal .....	15
3.2.2.3 Patrón con actividad de construcción .....	15
3.2.2.4 Obra pública y privada .....	15
3.2.2.5 Servicio Integral de Registro de Obras de Construcción (SIROC) .....	16
3.3 Normatividad laboral en México.....	17
3.3.1 Historia de la normatividad laboral.....	18
3.3.2 Ley Federal del Trabajo .....	19
3.3.3 Organismos en México encargados de proporcionar seguridad social .....	21
3.3.4 INFONAVIT .....	23
3.4 Contrato laboral Ley Federal del Trabajo .....	24
3.5 Expediente laboral.....	24
3.6 Finiquito y liquidación .....	25
Capítulo IV. Propuesta .....	26
4.1 Enunciado y descripción de la propuesta .....	26
4.2 Objetivo general .....	26
4.3 Estrategias de implementación .....	26
4.4 Desarrollo y presentación de la propuesta .....	27

4.4.1 Obtención análisis y categorización de los datos .....	27
4.4.2 Categorización de hallazgos .....	33
4.4.3 Registro de trabajadores en la nómina sin documentación fiscal .....	36
4.4.4 Pago de nómina a trabajadores y emisión de recibos fiscales .....	37
4.4.5 Información en SUA y nómina .....	39
4.4.5.1 Trabajadores que se encuentran en SUA y no en nómina .....	39
4.4.5.2 Trabajadores en nómina y no en SUA.....	41
4.4.6 Salario diario integrado en SUA.....	41
4.4.7 Clasificación de la nómina .....	44
4.4.8 Manual del control para la elaboración de Nómina de Empresa Constructora S.A de C.V.....	48
4.5 Plan de acción .....	53
4.6 Presupuesto .....	53
4.7 Resultados esperados.....	54
Conclusiones .....	55
Referencias.....	56
Índice de tablas.....	59
Índice de figuras .....	60



## Resumen

El presente trabajo abarca una visión integral del impacto que tiene el cálculo de la nómina enfocada en el área fiscal de la empresa constructora ABC S.A. de C.V., ya que generalmente es un área descuidada en las constructoras, pues tienden a dar mayor prioridad a las actividades de obras y construcción. Pues, si no se tiene el debido detalle, también las omisiones de registro y errores en la nómina pueden representar un gasto, puesto que su influencia puede comprender desde el momento del reclutamiento del personal hasta la realización del trabajo para el cual fue contratado el personal y el efecto de la administración y gestión de los mismos. Diversos factores influyen en la nómina tanto de forma directa como lo es la contratación informal de los trabajadores, el apego a las leyes en materia fiscal, como lo es los periodos de pago para cumplimiento de obligaciones, el efecto contable de los registros de nómina, tanto como factores indirectos como lo es el control y archivo de la documentación y expedientes, la gestión estratégica de la contratación, la rotación del personal, la cultura organizacional de la empresa, el riesgo de trabajo, las erogaciones generadas por indemnizaciones y liquidaciones ya que todas ellas tienen un efecto en el cumplimiento fiscal cuya relevancia influye en la toma de decisiones de las cuales en su conjunto son en diversas ocasiones el factor principal del correcto funcionamiento de las empresas constructoras, o en su caso el factor que hace que esta no logre sus objetivos.

**Palabras clave:** nómina, constructora, cumplimiento fiscal.

## **Abstract**

This work covers a comprehensive view of the impact of the calculation of the payroll focused on the tax area of the construction company ABC S.A. de C.V., since it is generally a neglected area in construction companies as they tend to give greater priority to construction and construction activities. Well, if you do not have the proper detail, omissions of registration and errors in the payroll can also represent an expense, since its influence can range from the time of recruitment of personnel to the performance of the work for which the personnel were hired and the effect of their administration and management. Various factors influence payroll both directly such as the informal hiring of workers, adherence to tax laws, such as payment periods for compliance with obligations, the accounting effect of payroll records, as well as indirect factors such as the control and filing of documentation and files, the strategic management of recruitment, staff turnover, the organizational culture of the company, the occupational risk, the expenditures generated by severance payments and settlements since all of them have an effect on tax compliance whose relevance influences decision-making, of which as a whole are on several occasions the main factor of the correct functioning of construction companies, or in their case the factor that makes them not achieve their objectives.

**Keywords:** payroll, construction, tax compliance.

## Introducción

El presente trabajo comprende una revisión a la firma ABC S.A. de C.V., dicha empresa es una constructora, donde el área de recursos humanos es aquella encargada del cálculo de nómina, al realizar la revisión se encuentra un cálculo equivoco de esta, que surge de la administración e impacta de forma cuantitativa sobre los pagos realizados a los trabajadores, así como los pagos de IMSS y retenciones de ISR, la revisión se realizó a partir del mes de mayo al mes de diciembre del 2024. Con la finalidad de identificar el origen de los errores y omisiones y revisar el origen de los mismos. El alcance de la revisión comprende el análisis de los factores inherentes al cálculo de nómina donde se identifica el origen de los elementos erróneos donde el , como lo es la integración de los expedientes físicos y digitales de los trabajadores, pues no cuentan con constancia de situación fiscal actualizada, no cuentan con la documentación completa, también la revisión de la clasificación y salario de los trabajadores en los programas de nómina, y SUA, también el registro de la nómina se realiza de forma semanal y se omite el timbrado de nómina, siendo este también uno de los problemas más frecuentes, siendo un factor común la omisión del seguimiento en el expediente laboral, donde la falta de constancia de situación fiscal lleva a no emitir el comprobante fiscal del pago de los trabajadores, También se encontró que los trabajadores no contaban con el correcto cálculo de salario diario integrado para la cotización de las cuotas obrero-patronales también se encontró diferencia entre las fechas de alta registradas en los documentos de nómina, En esta empresa también se encuentran una variedad de obras de distintos estados por lo que la nómina debe de realizarse por obra y separando cada estado de la República y erróneamente la entidad realiza únicamente una nómina general sin separar cada una de las obras o proyectos que realiza, por tanto, el registro contable se realiza erróneamente del mismo modo. las problemáticas tienden a una reacción progresiva surgiendo desde la forma de administración del área, por lo que se propone la aplicación de un manual de procesos aplicables a la nómina que garanticen el cumplimiento fiscal de la misma y que omitan el realizar gastos irrelevantes causados por la deficiencia en la organización.



# **Capítulo I. Generalidades de la empresa**

## **1.1 Datos generales**

### **1.1.1 Nombre o razón social de la empresa**

Empresa constructora ABC S.A. de C.V.

### **1.1.2 Ubicación de la empresa**

La empresa se encuentra ubicada en la calle Hermenegildo Acoltzin número 103, en la Colonia de Valle de San Javier, código postal 42086 en Pachuca de Soto del estado de Hidalgo. También cuenta con oficinas en los estados de Querétaro, Ciudad de México lo que le permite ofrecer una cobertura nacional y atender diferentes proyectos en diversas zonas del país.

### **1.1.3 Giro de la empresa**

La empresa constructora ABC S.A. de C.V. corresponde al giro manufacturera.

### **1.1.4 Tamaño de la empresa**

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2025) la clasificación que corresponde a Empresa constructora ABC S.A. de C.V. es de tamaño mediana ya que la entidad se encuentra dentro del rango de 51 a 250 trabajadores.

### **1.1.5 Rama**

Su rama corresponde a la construcción de ingeniería eléctrica y civil, también ofrece servicios dentro de las distintas ramas de la misma como lo es en proyectos industriales como construcción de naves, rama de construcción y remodelación de cadenas comerciales, infraestructura eléctrica, civil, así como proyectos y gestión de proyectos ante CFE de media y alta tensión.

## **1.2 Reseña histórica de la empresa**

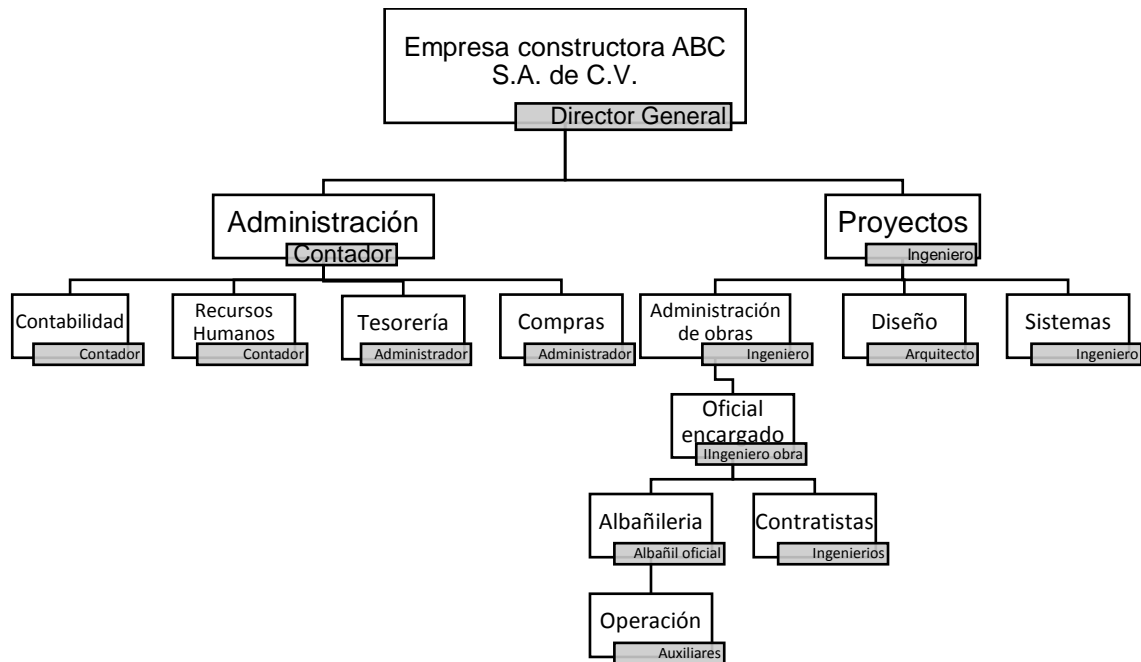
La Empresa ABC S.A de C.V. tuvo su origen hace 40 años en 1985 no bajo el nombre que ahora lleva si no como la actividad profesional del ingeniero Martínez padre de los ahora encargados de la empresa el ingeniero Juan Manuel Martínez Labra, la Lic. Marybell Martínez Labra, y el Ing. Roberto Carlos Martínez Labra, el ingeniero Martínez comenzó trabajando con edificaciones y construcciones en proyectos civiles y eléctricos comenzando con un total de 50 trabajadores en Pachuca de Soto, pero posteriormente se fue

expandiendo a distintos proyectos en otros estados de la república por lo que creó las empresas de Infrastore Ventas S.A de C.V. y Kanixa S.A de C.V. empresas donde también dejó a cargo a sus hijos. Por el incremento del volumen de operaciones tuvo que especializarse en distintas ramas de la construcción por lo que la empresa constructora ABC S.A de C.V. se constituyó legalmente en julio del 2010 a cargo de los hijos del ingeniero Martínez y su esposa la Sra. Saturnina Labra Trejo con el ingeniero Juan Manuel Martínez como representante legal, siendo la Lic. Marybell Martínez Labra administradora y con participación en la empresa el Ingeniero Roberto Carlos Martínez Labra, La empresa constructora S.A de C.V. fue orientada principalmente a la construcción de obras de generación y conducción de energía eléctrica, pero debido a la demanda de los proyectos en estados como Veracruz, Nuevo León, Tamaulipas y Jalisco se especializó en construcciones de alta tensión, civiles, comerciales, electrificación área y subterránea, hidrosanitarias, industriales, infraestructura, así como sistemas especiales. Teniendo contratos con empresas como Walmart, Bodega Aurrera, Sam's Club, Coca-Cola, Suburbia, Peñoles. KFC, Penwalt, Coppel, El Portón, la Comisión Federal de Electricidad. Debido a los diferentes periodos de proyectos la empresa cuenta con un equipo de trabajadores promedio de entre 150 y 300 trabajadores, contando actualmente en septiembre del 2025 con un total de 360 colaboradores con influencia en distintos estados de la República como Querétaro, Yucatán, Chiapas, Veracruz, Estado de México e Hidalgo.

### 1.3 Organigrama de la empresa

**Figura 1**

Organigrama de Empresa constructora ABC S.A. de C.V.



Nota: El organigrama muestra las áreas generales de la entidad, elaboración propia a partir de manual de organización 2024 Empresa constructora S.A. de C.V.

### 1.4 Misión, Visión y Políticas

#### 1.4.1 Misión

Ser un socio integral en ingeniería y construcción, ofreciendo soluciones eléctricas, civiles e industriales con calidad técnica, cumplimiento normativo y enfoque en la seguridad, para convertir las ideas de clientes y comunidades en proyectos funcionales, sostenibles y duraderos.

#### 1.4.2 Visión

Ser reconocidos a nivel nacional como la empresa de referencia en proyectos integrales eléctricos y civiles por nuestra excelencia técnica, ética profesional y capacidad de innovación, contribuyendo al desarrollo de infraestructuras seguras y al bienestar de las personas.

### **1.4.3 Políticas**

- Empresa constructora ABC se compromete a ejecutar cada proyecto conforme a las especificaciones técnicas solicitadas, implementando controles de calidad en diseño ejecución y entrega para asegurar la conformidad del cliente.
- Empresa constructora ABC aplicará medidas preventivas para garantizar la seguridad y protección de los colaboradores y subcontratistas con capacitaciones, análisis de riesgo y procedimientos seguros, por ello se exige el estricto cumplimiento de los protocolos para promover una cultura de mejora.
- Empresa constructora ABC promoverá prácticas que minimicen el impacto ambiental en cada proyecto, con gestión responsable de residuos, control de emisiones y uso eficiente de recursos, para cumplir la normatividad ambiental aplicable.
- Empresa constructora ABC actuará con integridad y transparencia en todas sus relaciones comerciales y laborales, se prohíbe cualquier forma de corrupción y conflicto de interés, se mantienen procesos claros de compras contrataciones y licitaciones que garanticen la transparencia.
- Empresa constructora ABC identificará y gestionará el análisis de riesgos técnicos, financieros y operativos, con planes de contingencia para asegurar la continuidad de los proyectos y la protección de sus recursos y clientes.

## **1.5. Servicios y clientes**

### **1.5.1 Servicios**

Los servicios que ofrece la empresa constructora ABC S.A de C.V. son proyectos de construcción en ámbitos como alta tensión, construcción civil, construcciones comerciales, construcciones e instalaciones eléctricas, electrificación aérea, electrificación subterránea, construcciones de hidrosanitario, construcción industrial, Heating, Ventilation, and Air Conditioning (HVAC) industrial, infraestructura integral, construcción mecánica y servicios especiales particularizados, por ejemplo. Cableado estructurado, energía regulada y sistemas de seguridad.

### **1.5.2 Clientes**

Debido a la naturaleza de la entidad y a las necesidades de las empresas en cuanto a construcción ha creado diferentes colaboraciones como con la empresa Coca-Cola FEMSA,

S.A.B. de C.V. Coppel, El Portón, Bio papel Packaging, CFE, VIPS, Walmart, Bodega Aurrera, Suburbia, Sams Club, Peñoles, Mexichem, y KFC.

## Capítulo II. Metodología

### 2.1 Planteamiento del problema

La empresa ABC S.A de C.V. dedicada a la construcción lleva internamente un área encargada del cálculo y emisión de nómina y comprobantes fiscales correspondientes de todas las obras, por lo cual se realizó una auditoría del área a partir de mayo del 2024 en la cual se evaluó la nómina y los factores que generaron errores en el cálculo, lo cual implica desde el proceso de reclutamiento, del cual se concluyó no existe un manual para el proceso, después se revisó la integración del expediente de los trabajadores y sus datos en la nómina para verificar si cuentan con toda la documentación necesaria para permanecer en regla con lo establecido en las leyes laborales y aquellas en caso de un juicio laboral, y que la información necesaria permanezca actualizada como es su comprobante de domicilio y la constancia de situación fiscal, después se revisó que los reportes de nómina tuvieran toda la información y datos correctos y que correspondan a los datos reales de los expedientes, resultando que en los reportes de nómina la fecha de alta no correspondían con los datos de los expedientes, también se revisaron los aplicativos del Sistema Único de Autodeterminación (SUA) para ratificar que contemplen los datos correctos y se detectó que no correspondían datos como la fecha de alta, pues también se identifica que al revisar la información registrada en el programa IDSE de igual manera no corresponden las fechas de alta con la de los expedientes, sumado a esto existen diferencias en las fecha de alta y baja con algunos trabajadores puesto que se dan de alta con fecha diferente en la nómina, en aplicativo SUA, y en IDSE, posteriormente se revisaron los recibos CFDI de nómina por trabajador donde se identifica que a los trabajadores que perciben el salario mínimo se les retienen indebidamente ISR y cuotas IMSS, también se percibe que se omitió registrar el salario diario que corresponde a la tabla de salarios mínimos profesionales. De igual manera se observa que se omite realizar el correspondiente comprobante fiscal de los trabajadores, por lo que, si se registran en nómina, pero no se emite el timbre correspondiente, lo que genera una diferencia entre lo declarado y lo enterado por concepto de retenciones por sueldos de ISR. Al ser una empresa constructora cuenta con obras en diferentes estados de la República y las nóminas no cuentan con la clasificación correspondiente puesto que solo se clasifica en administrativa general y obra general, por lo que debería existir una clasificación por obra como lo marca el reglamento del IMSS para empresas constructoras. Esta situación también afecta el pago de Impuesto sobre Nómina ya que este impuesto se debe enterar

conforme a lo dispuesto en cada estado mismo control que no se tiene de forma clara al no contar con la clasificación correspondiente.

## **2.2 Objetivo general y objetivos específicos**

### **2.2.1. Objetivo general**

Proponer un manual integral para los contadores y encargados del cálculo de nómina de la empresa constructora ABC S.A. de C.V. que mediante instrucciones específicas y estandarizadas permita evitar gastos por omisiones y registros incorrectos para optimizar el manejo fiscal de la nómina y garantizar el cumplimiento de las obligaciones fiscales a partir del 1 de enero del 2025.

### **2.2.2. Objetivos específicos**

- Identificar los factores de error más comunes en el cálculo y registros que incurren en la nómina revisando muestras contables de mayo a diciembre 2024 para advertir la forma correcta de realizarlos y prevenirlos para el año 2025.
- Revisar el origen de las inconsistencias por omisión de los registros realizados en la nómina, analizando los criterios que llevaron al registro incorrecto que tienen un impacto monetario para categorizarlos proponiendo procedimientos para evitarlos en los periodos futuros.
- Diseñar un manual integral de procedimientos para el cálculo de nómina por medio de instrucciones específicas y estandarizadas con mecanismos de seguimiento y control para garantizar un manejo fiscal adecuado y reducir incidencias de la nómina.

## **2.3 Justificación**

La entidad carece de un control eficiente sobre la información precisa para llevar un control de las erogaciones de la nómina y sus implicaciones desde el control interno a los gastos que se realizan de la misma como el entero de retenciones realizadas al personal, sin tener en cuenta la influencia que implica el descontrol concreto de los datos por trabajador, el tener correctamente integrado el expediente laboral y que concuerden los datos en los documentos que se generan por la relación de los colaboradores. como los son los reportes de nómina, CFDI de nómina, entero de cuotas, y los datos que contienen dichos documentos, pues el no tener la correcta integración genera gastos a la entidad, gastos que se dan por alto y tienen una continuidad por la naturaleza de los mismos, debido a que periódicamente se realizan dichos gastos, en un solo periodo que se analiza podría



considerarse como irrelevante para la entidad pero al realizar un análisis exhaustivos de el origen y el efecto final a través del tiempo en periodos prolongados pueden representar una cantidad considerable de recursos, mismos que resulta pertinente evitar. Por ello este trabajo de investigación ofrece una respuesta precisa y con procedimientos para esta problemática.

## **2.4 Alcances y limitaciones**

### **2.4.1 Alcances**

Este trabajo de investigación comprende la información realizada a cargo del personal encargado de realizar las nóminas dentro de Empresa Constructora ABC, del periodo del mes de mayo a diciembre del 2024 y está dirigido a las personas encargadas de la realización de la nómina, así como las personas y áreas relacionadas en proporcionar la información para el cálculo, dentro del área de Recursos Humanos. ya que se establecen procedimientos de los cuales se deben dar seguimiento para garantizar el oportuno cumplimiento del objetivo de este manual.

### **2.4.2 Limitaciones**

Cambios futuros en la normatividad laboral, ya que al abarcar temas que implican la relación laboral, las obligaciones fiscales pueden actualizarse y tener cambios constantes, también la disponibilidad de la información ya que se debe tener un conocimiento integral de los tópicos y el desconocimiento de alguno como se describe en esta investigación genera errores y omisiones que resultan en gastos para la entidad, y por último la aplicación errónea, incompleta o deficiente de la propuesta o de cualquier punto de la propuesta podría generar una cadena de gastos por realizar procesos ineficientes.

## **Capítulo III. Marco teórico**

### **3.1 Sector de la Construcción en México**

De acuerdo a Rubio (2004) en México la industria de la construcción ha tenido una fuerte participación no solo en aspectos económicos sino también social pues ha estado ligada históricamente al desarrollo del país, viendo uno de sus principales auges en la época de la revolución mexicana, con la infraestructura ferroviaria, proyectos y monumentos, la transmisión de energía, y las obras de edificación, la vivienda, así como la construcción de equipamiento urbano, entre otras, conforman parte de los bienes del país. Cuantas más obras se desarrollan, mayor es la riqueza generada y, además, se crean más empleos. Por ello, la industria de la construcción cumple un papel social significativo.

De acuerdo a la base de datos data México de la Secretaría de Economía menciona que se refleja un incremento en México en el sector de la construcción en lo que va del 2020 al 2024 pues en el 2020 el promedio de la población ocupada en este sector era 7.6 millones de mexicanos mientras en lo que ha transcurrido en el presente año 2024 el promedio de la población ocupada en este sector es de 8.3 millones de mexicanos representando un incremento del 9.21 % respecto el periodo (Secretaría de Economía, 2024).

Todo esto a causa de los avances tecnológicos y las necesidades demográficas de las cada vez más pobladas ciudades, pues esta rama es uno de los sectores con mayor cantidad de personal contratado de manera informal.

De acuerdo al INEGI (2024) en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) menciona que el primer trimestre del 2024 la población ocupada en el rubro de la construcción corresponde a 8.38 millones de mexicanos, de las cuales del total de la población 16.2% fueron trabajadores formales con un salario mensual promedio de \$9,640 pesos mexicanos, mientras que el 83.8 % fueron trabajadores informales con un salario mensual promedio de \$ 7,330 pesos mexicanos, siendo una de las principales causas de esto, la gestión de los recursos humanos, pues es uno de los elementos clave para el rendimiento y beneficio de cualquier empresa que requiera de contratación de personal, por ello con el paso de los años ha sido necesario crear planes y estrategias para mejorar su eficiencia.

Con base en Cabezas (2023) la gestión del talento humano comienza desde el reclutamiento, pues es en este momento cuando se debe requerir a los empleados todos sus documentos que servirán para hacer trámites y registros en nómina posteriores y

cumplir con la normativa, como es realizar el registro de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) a los empleados.

### **3.1.1 Obligación de asegurar a los trabajadores**

El IMSS (2024) establece en el artículo 15 de la Ley del IMSS que las obligaciones de los patrones, es la de inscribir a sus trabajadores en el IMSS en un plazo no mayor a cinco días hábiles. Siendo una de las problemáticas más frecuentes en las empresas, el contratar trabajadores sin la documentación necesaria para darlos de alta ante el IMSS teniendo como consecuencia el no realizar la retención de las cuotas obreras pertinentes. Asimismo, se omite verificar el estado de su situación fiscal para emitir el recibo fiscal de los pagos realizados por lo que el ejecutar estas operaciones sin cumplir con los requisitos legales y fiscales tiene un impacto tanto para los trabajadores como para los empleadores.

## **3.2 Nóminas en las empresas**

Toda empresa sin importar su tamaño necesita de diferentes recursos para cumplir y alcanzar sus metas, entre ellos los pilares más comunes y necesarios son los recursos materiales, técnicos, financieros y humanos. Por ello es necesario enfocarse en qué es lo que representa la nómina para la entidad, pues no solo es hablar de un costo que se debe minimizar sino de un factor con relevancia en la productividad. (Ribes Giner, Herrero Blasco, Perello Marím, & Ruiz García, 2023)

López (2023) indica que la nómina se debe administrar de forma estratégica pues cualquier área de una entidad debe ser una fuente de ventaja para la empresa, por tanto, implica un enfoque activo con la relación empresarial y cumplimiento con las obligaciones fiscales lo que lleva a mencionar la normativa laboral que tiene relevancia en la nómina.

### **3.2.1 Definición de Nómina**

Según Orozco (2023) menciona que la nómina es el documento en el cual se consignan los días trabajados y el sueldo que perciben los trabajadores y por igual muestra las percepciones y deducciones a las cuales son sujetos, en un periodo determinado.

La nómina se utiliza para relacionar, en términos generales, los ingresos y deducciones salariales, obligatorios y/o voluntarios, que afectan a cada empleado (Siniestra V. , Polanco I., & Henao G, 2011).

De acuerdo a Guajardo (2023) la nómina también tiene influencia en el análisis de los estados financieros, este análisis financiero se refiere a aquel estudio de los estados financieros básicos por medio de indicadores y metodologías específicas que permiten

obtener una base más sólida y analítica para tomar decisiones. Pues en ocasiones las empresas optan por realizar el registro contable del pago de sueldos en forma de provisión, es decir incrementan el pasivo lo que puede afectar algunos indicadores financieros que pueden utilizar diferentes usuarios de la información como un banco al momento de otorgar financiamiento, acreedores que puedan interesarse en la firma o accionistas que busquen rendimientos tanto a corto como largo plazo. Algunos de los indicadores que pueden tener un cambio por el registro de esta provisión son la ratio de liquidez, y rotación del pasivo.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo establece en el Artículo 804, que el patrón debe conservar los recibos de nómina como prueba del cumplimiento de sus obligaciones laborales. Además, estos documentos deben detallar las percepciones y deducciones realizadas al trabajador, y los patrones están obligados a proporcionar un comprobante de pago.

Estos registros son importantes para solventar controversias laborales y para cumplir con las obligaciones fiscales y de seguridad social asociadas al pago de salarios.

La Ley del Impuesto sobre la Renta en el artículo 94 que regula las retenciones y el pago de impuestos sobre los salarios y otras remuneraciones de los trabajadores, menciona que son las principales fuentes de ingresos gravables para las personas físicas los salarios, sueldos, primas, gratificaciones, prestaciones y otras remuneraciones que se otorguen a los trabajadores son ingresos sujetos a retención de ISR y que el empleador es responsable de calcular y retener el impuesto correspondiente.

En cuanto en materia de seguridad social el artículo 15 fracción II indica que es obligación del trabajador mantener registros, como las nóminas y listas de raya, en los que se asiente el número de días trabajados y los salarios de los empleados.

### **3.2.2 Nóminas en las empresas constructoras**

Las empresas deben apegarse a las leyes fiscales en materia de seguridad social, pero especialmente las dedicadas de forma permanente o esporádica a la construcción deben de cumplir con las obligaciones que establece el IMSS y sus reglamentos debido al manejo de los recursos humanos, donde influyen diferentes factores donde además de los elementos inherentes para una nómina que no pertenece al sector de la construcción, se contemplan las especificaciones para una nómina que pertenece a dicho sector, como incluir los datos de las obras o proyectos en los que se encuentran trabajando. Por ello se tratan los siguientes conceptos:

### **3.2.2.1 Obra de construcción**

Guardado (2020) define la obra de construcción como cualquier actividad que tenga por objeto el crear, construir, instalar, conservar, reparar, ampliar, demoler, o modificar inmuebles. También tomando en cuenta la instalación o incorporación en ellos de bienes muebles necesarios para su realización o que se integren, y todos aquellos que por su naturaleza correspondan a la clasificación mencionada.

### **3.2.2.2 Registro patronal**

El Registro Patronal Único (RPU) es el registro que solicita un patrón que cuenta con dos o más registros patronales otorgados por el Instituto y que ostenten el mismo nombre o razón social en diferentes ubicaciones geográficas, esto con la finalidad de asociar y que el patrón pueda controlar todos los movimientos de sus trabajadores a través de un único registro y sin perder de vista la ubicación geográfica de su población derechohabiente. (Catálogo Nacional Gobierno de México, 2025)

### **3.2.2.3 Patrón con actividad de construcción**

De acuerdo al artículo 5 del Reglamento de la Ley del Seguro Social obligatorio para los trabajadores de la construcción por obra o tiempo determinado (2008) se consideran a la persona física o moral que se encuentre en las condiciones siguientes:

- 1.- las personas físicas o morales que sean contratadas para llevar a cabo obras de construcción a precio alzado o bajo el sistema de precios unitarios que cuenten o no con trabajadores a su servicio (contratistas).
- 2.- las personas físicas o morales establecidas que cuenten con elementos propios y sean contratados por las personas mencionadas en el inciso anterior, para la ejecución de parte o partes de la obra contratada por estas. (subcontratistas).

### **3.2.2.4 Obra pública y privada**

El IMSS (2008) menciona que la obra pública de construcción es cualquier trabajo que tenga por objeto construir, instalar, ampliar, adecuar, remodelar, restaurar, conservar, mantener, modificar y demoler bienes inmuebles. En cambio, la obra privada son todos los trabajos de construcción ya sea infraestructura o edificación, promovidos por personas individuales o personas ajenas al gobierno, teniendo como objeto el beneficio particular.

También la Ley del Seguro Social y el reglamento (2008) menciona que los trabajadores de la construcción deben alinearse a las disposiciones legales en materia de seguridad social, y aunado a esto conforme al reglamento del seguro social obligatorio para los trabajadores

de la construcción por obra o tiempo indeterminado, pues en ella establece la obligación de registrar ante el IMSS el tipo de obra que se va a ejecutar, ubicación, monto de la obra, el periodo de ejecución entre otros, esto por medio del programa del Servicio Integral de Registro de Obras de Construcción (SIROC).

El SIROC (2021) tiene como objetivo brindar una facilidad a los patrones o sujetos obligados dedicados a la Industria de la Construcción de forma permanente o esporádica, para el registro óptimo, ágil y simplificado de los datos relativos a las obras de construcción, incidencias y consultas de las mismas.

### **3.2.2.5 Servicio Integral de Registro de Obras de Construcción (SIROC)**

El IMSS define que el SIROC es:

El Servicio Integral de Registro de Obras de Construcción (SIROC) es un aplicativo desarrollado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, que permite a los patrones dedicados a la actividad de la construcción dar cumplimiento en forma digital a las obligaciones informativas establecidas en la Ley del Seguro Social y sus reglamentos. (sitio web del IMSS, 2024)

Es decir, para dar cumplimiento todo lo relacionado a las obligaciones de los patrones como registrar sus obras e incidencias, en la forma que lo dicta el Reglamento del Seguro Social obligatorio para los trabajadores de la construcción por obra o por tiempo determinado, respecto a la presentación de la relación mensual de trabajadores, cuando los patrones o sujetos obligados identifiquen al trabajador con la obra a la que se encuentra adscrito al momento del cálculo de las cuotas obrero patronales a través del Sistema Único de Autodeterminación (SUA) y el enterero de las mismas.

Aunado a esto con base en Suárez (2005) en las empresas constructoras el análisis y cálculo de nómina asume un papel importante en la operación indica que es el elemento más importante para cumplir los ideales de la firma. Pero actualmente por el riesgo de trabajo que tiene el personal las leyes han puesto especial atención al cumplimiento de los derechos sujetos a los trabajadores así como el mantenerlos asegurados, como lo es en materia de seguridad social ya que este tipo de empresas debe asegurar a sus trabajadores y enterar la prima más alta clase V de acuerdo al artículo 73 de la Ley del Seguro Social puesto que el reglamento en el título octavo establece que la industria de la construcción se ubica en la clase de riesgo más alta. Prima que puede disminuir en función de su siniestralidad, por ello es importante el cumplimiento con la normatividad.

Dando pauta a la materia de derecho laboral puesto que en este tipo de empresas es mayor dado la informalidad en la relación laboral por lo que es importante mencionar los lineamientos que deben mantener las empresas para no caer en dicha informalidad y ser sujetas de multas.

Todo comienza desde la contratación del personal pues debe de solicitarse al trabajador un expediente laboral y el contrato de trabajo el cual mencionan las siguientes leyes:

### **3.3 Normatividad laboral en México**

La realidad de la normativa laboral surge en los principios de la etapa de la globalización en México debido a la constante explotación y privación de los derechos. Por lo cual tuvo que nacer una institución a cargo de vigilar el correcto cumplimiento del derecho del trabajo. (Romero Gudiño, 2008)

Pues en distintos países las bases que sentaron las leyes laborales tuvieron su origen en movimientos sociales o huelgas, ya que a causa de la revolución industrial se crearon distintas fuentes de trabajo por lo que las condiciones laborales eran desiguales y se dejaba evidenciar la explotación. (Bensusán Areous, 2000)

Cruz (2020) menciona que en México no fue sino hasta finalizar el periodo de la revolución que se comenzó a trabajar en una propuesta para el artículo 5 constitucional donde consistía en tener todo capítulo completo destinado a los derechos de los trabajadores y de aquí surgen los primeros pasos para a creación del artículo 123 constitucional.

De acuerdo a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2017) es en 1904 cuando se empiezan a dar los primeros intentos por tomar medidas para la protección de los trabajadores en México; se tiene registro de que José Vicente Villada, Gobernador del Estado de México, en 1904 impulsó la Ley de Accidentes de Trabajo del estado de México, que en su momento fue la única existente en el país; esta ley consistía en imponer a los patrones indemnizar a los trabajadores que sufrieran un accidente de trabajo, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fue la primera a nivel mundial que llevó los derechos sociales a un grado constitucional, pues dentro del artículo 123 constitucional se establecieron aspectos que son indispensables como los derechos de asociación profesional y huelga, reparto de utilidades, de los cuales hoy en día continúan siendo fundamentales en el marco legal laboral.

Con base en Romero (2008) estas surgieron debido a las condiciones económicas del país, por lo que se crean en diversos estados las primeras legislaciones del trabajo, pues antes de la constitución se aprobaron normas aisladas para proteger a los trabajadores en



general, como lo es el 23 de agosto de 1914, en el estado de Aguascalientes, el gobernador Alberto Fuentes estableció el descanso semanal, la jornada máxima de 8 horas y prohibió las reducciones de salario. En San Luis Potosí, por decreto del 15 de septiembre de 1914, el general Eulalio Gutiérrez estableció el salario mínimo especial para el trabajo de las minas, el pago de salario en efectivo, la inembargabilidad del salario y la prohibición de las tiendas de raya. El gobernador Luis Domínguez estableció en Tabasco, por decreto del 19 de septiembre de 1914, la abolición de las deudas de los campesinos, la jornada máxima de 8 horas y el salario mínimo. En Jalisco, el gobernador Manuel Diéguez, el 2 de septiembre de 1914, expidió un decreto que consignaba el descanso dominical, los días de descanso obligatorio y las vacaciones, también establecía las sanciones por violación a los derechos laborales. En la misma también Manuel Aguirre, en los decretos de 7 de octubre de 1914 y 28 de diciembre de 1915, reglamentó la jornada de trabajo de 9 horas, la prohibición del trabajo de los menores de 9 años, el establecimiento de salarios mínimos para el campo y la ciudad, la protección del salario, el trabajo a destajo, el riesgo profesional y estableció las juntas de conciliación y arbitraje. En Veracruz, el 19 de octubre de 1914, Cándido Aguilar promulgó la Ley de Trabajo del estado, que reglamentaba la jornada máxima de 9 horas con descanso para tomar alimentos, los descansos semanal y obligatorio, el salario mínimo, la responsabilidad patronal por riesgo de trabajo y entre otros puntos.

Fue el 5 de febrero de 1917, fecha en que se promulga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuando nace el derecho del trabajo, buscando beneficiar la clase trabajadora. Pues en su artículo 123 establece que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”.

### **3.3.1 Historia de la normatividad laboral**

Según la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2023) en la década de los años 30 en un intento por estabilizar la situación social y política después de la revolución mexicana el presidente Emilio Portes Gil publicó la Ley Federal del Trabajo en 1931, a fin de regular los principales aspectos del derecho laboral: individuales, colectivos, administrativos esto para complementar el artículo 123 de la Constitución sobre la formación de un sindicato, los requisitos para una huelga, además de que las deudas del trabajador o de sus familiares no debían ser mayores a un mes de sueldo, y es entonces que el 28 de agosto de 1931 se expidió la primera Ley Federal del Trabajo donde se estipularon en un solo ordenamiento

legal todo en cuanto a los derechos de los trabajadores, después el primero de abril de 1970 se publicó en el Diario Oficial de la Federación una nueva Ley Federal del Trabajo, en ella se incorporaron aspectos que contemplaban condiciones del trabajo, así como normas de seguridad e higiene, prevención de riesgo de trabajo, percepciones como el aguinaldo y la prima de antigüedad. De aquí no es hasta 1996 que se comienzan a notar cambios significativos en la materia puesto que se comienza a difundir la llamada nueva cultura laboral donde la productividad y la competencia se impusieron a la justicia social por lo que fue el comienzo para que en 2021 se estructure una reforma laboral propuesta por el entonces presidente de México Felipe Calderón Hinojosa. Con conceptos como trabajo digno o decente donde las normas laborales debían incluir prestaciones y seguridad social. También destacan cambios como las modalidades de contratación y la actualización de sanciones conforme el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. Y la regulación de la subcontratación de personal o también llamado outsourcing.

### **3.3.2 Ley Federal del Trabajo**

De acuerdo a Cortez (2018) en la Ley Federal del Trabajo se crearon prestaciones mínimas para los trabajadores las cuales clasifica en dos rubros, prestaciones laborales y prestaciones de seguridad social. Las prestaciones laborales se encuentran pactadas en la Ley Federal del Trabajo y sus límites mínimos de acuerdo a la Última Reforma DOF 30-09-2024 y son las siguientes:

Salario: Es la retribución que debe pagar el patrón a su trabajador.

Artículo 82 Ley Federal del Trabajo

Jornada de trabajo: La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Artículo 61 Ley Federal del Trabajo

Vacaciones: Las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a doce días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios.

Artículo 70 Ley Federal del Trabajo

Prima vacacional: Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

Artículo 80 Ley Federal del Trabajo

Aguinaldo: Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Artículo 87 Ley Federal del Trabajo

Prima dominical: ... se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Artículo 71 Ley Federal del Trabajo

Prima de antigüedad ... La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.

Artículo 162 Ley Federal del Trabajo

Día de descanso: Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Artículo 69 Ley Federal del Trabajo

Días festivos: Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1o. de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 1o. de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII. El 1o. de octubre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. El 25 de diciembre

Artículo 74 Ley Federal del Trabajo

Participación de los trabajadores en las utilidades Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Artículo 117 Ley Federal del Trabajo

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) en su Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) en su artículo 25 inciso 1, contempla el derecho que tiene el

individuo de tener un nivel de vida digno para él y su familia, con la protección de la salud, de situaciones normales que se presentan por el paso del tiempo como la vejez, o la cesantía involuntaria, así como protegerlo en caso de desempleo, el otorgamiento de una vida digna y garantizarle una pensión cuando se pierda el que provee lo necesario para la familia.

También Palacio (2012) menciona que en el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales se refiere a la protección que la sociedad debe proporcionar a sus miembros mediante medidas públicas, pues mediante la seguridad social se protegen las enfermedades y se otorga financiamiento a la maternidad, accidentes de trabajo o enfermedades laborales, desempleo, invalidez, vejez y muerte, protección en forma de asistencia médica.

### **3.3.3 Organismos en México encargados de proporcionar seguridad social**

Guardado (2020) establece que son los organismos que forman parte del sistema encaminado a la protección de la clase trabajadora, de sus familias y de la comunidad misma contra los riesgos derivados del trabajo y de la existencia en general y en México existen dos instituciones de seguridad social que la proporcionan a un mayor número de personas como lo son:

#### **1.- Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)**

Formado por decreto en 1943 en el periodo presidencial de Manuel Ávila Camacho, 26 años después de la promulgación de la constitución de 1917.

#### **2.- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSTE)**

Este se formalizó en 1960, es decir 43 años después del texto constitucional que decretaba su formación.

En la tabla 1, se detallan aquellos organismos en México que brindan seguridad social describiendo su objeto y la fecha en la que fueron creados.

**Tabla 1**

*Organismos de seguridad social en México*

<b>Nombre</b>	<b>Siglas</b>	<b>Fecha de Creación</b>	<b>Objeto</b>
Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas	ISSFAM	29 de julio de 1976	Otorgar prestaciones de carácter social, económico y de salud a los miembros de las

<b>Nombre</b>	<b>Siglas</b>	<b>Fecha de Creación</b>	<b>Objeto</b>
Armadas de México.			fuerzas armadas mexicanas.
Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	INFONAVIT	24 de abril de 1972	Otorgar créditos para que los trabajadores puedan adquirir su vivienda.
Fondo de la vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado.	FOVISSSTE	10 de noviembre de 1972	Otorgar crédito barato y suficiente para que los trabajadores del Estado puedan acceder a una vivienda adecuada y formar un patrimonio.
Fondo de la vivienda Militar	FOVIMI	29 de junio de 1976	Satisfacer las necesidades de habitación familiar de los miembros en activo del Ejército Fuerza Aérea y Armada.
El Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores	FONACOT	2 de mayo de 1974	Promover el ahorro de los trabajadores otorgarles financiamiento y garantizar su acceso a créditos para la adquisición de bienes y pago de servicios.

Nota. Adaptado de Guardado 2020. "Problemática en torno al cumplimiento de las normas de seguridad social en México en las empresas de construcción" p, 17.

El 19 de enero de 1943 durante la presidencia de Manuel Ávila Camacho, nació el Instituto Mexicano del Seguro Social, un organismo integrado por representantes de los empleados, de los patrones y del gobierno.

Osorio (2004) menciona que el IMSS empezó a funcionar hasta el 1 de enero de 1943, luego de ser fundado el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS) el 6 de abril de 1943.

De acuerdo a Cortez (2018) las prestaciones de seguridad social que tienen mayor relevancia son las siguientes:

Enfermedad y maternidad: Quedan amparados por este seguro: I. El asegurado; II. El pensionado por: a) Incapacidad permanente total o parcial; b) Invalidez; c) Cesantía en edad avanzada y vejez, y d) Viudez, orfandad o ascendencia; III. La esposa del asegurado o, a falta de ésta, la mujer con quien ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio...

*Artículo 84 Ley del Seguro Social*

*Riesgos de trabajo: Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.*

*Artículo 41 ley del Seguro Social*

### **3.3.4 INFONAVIT**

De acuerdo a la Comisión Nacional de Derechos Humanos (2023) menciona que cuando la nueva Ley Federal de Trabajo se publicó en el Diario Oficial de la Federación en 1970 se incluyó un capítulo especial llamado habitación para trabajadores el cual tenía por objetivo que los empleadores proporcionaran a sus trabajadores viviendas cómodas; esto surge debido a que en los años setenta hubo un incremento de la población urbana del 58.7% por lo que el gobierno en su función de promotor creó el Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, en relación con esto en 1972 surge el Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda (INFONAVIT) para facilitar el derecho a la vivienda a los trabajadores con una aportación obligatoria patronal del 5% sobre el salario del trabajador.

### **3.4 Contrato laboral Ley Federal del Trabajo**

El artículo 20 y 21 de la Ley indican que es la relación de trabajo y donde comienza que se presume ya dicha relación de trabajo cuando se presta una prestación de un trabajo personal subordinado de una persona a otra. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 24 menciona que “Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito... se harán dos ejemplares por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte”. Y el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo indica los datos que debe mantener dicho contrato. También la Ley del Seguro Social en sus artículos 12 y 15 establecen que:

- El patrón tiene la obligación de registrar a los trabajadores ante el IMSS desde el inicio de la relación laboral.
- Debe declarar el salario base de cotización, que incluye pagos ordinarios y extraordinarios.
- Está obligado a pagar las cuotas patronales correspondientes.

La Ley del Impuesto sobre la Renta (ISR) en México establece en su Título IV, Capítulo I que los ingresos derivados de una relación laboral se consideran gravables, incluyendo salarios, sueldos, prestaciones y cualquier remuneración obtenida por el trabajador. Por lo que el empleador tiene la obligación de realizar las retenciones correspondientes del ISR al trabajador.

### **3.5 Expediente laboral**

Estas disposiciones legales deben realizarse con datos de los trabajadores como lo es el Registro Federal de Contribuyentes (RFC) en materia de Impuesto sobre la Renta (ISR), así como el número de seguridad social para asegurar al trabajador, por ello las empresas deben llevar un expediente de los trabajadores, ya que, aunque la Ley Federal del Trabajo no establece de manera explícita el concepto de "expediente laboral". El Artículo 804 menciona que el patrón tiene la obligación de conservar y presentar en caso necesario los documentos relacionados con la relación laboral, como contratos, comprobantes de pago, registros de jornadas y demás evidencias de cumplimiento de obligaciones laborales.

Caso parecido con la Ley del Seguro Social puesto que tampoco expresa explícitamente un expediente, pero si menciona que el patrón tiene la obligación deben conservar registros relacionados con la afiliación, salario y días trabajados de sus empleados para el cumplimiento de obligaciones puesto que estos registros son esenciales para verificar la correcta aportación de sus cuotas.



### **3.6 Finiquito y liquidación**

Otro aspecto importante dentro de la gestión de los recursos humanos dentro de las empresas constructoras es el término de la relación laboral ya que cuando se elaboran obras también se debe tener en cuenta que se debe finiquitar a los trabajadores dentro del presupuesto destinado a la obra. Los cuales también deben registrarse debidamente en contabilidad y cumplir con las disposiciones legales.

## **Capítulo IV. Propuesta**

### **4.1 Enunciado y descripción de la propuesta**

Manual del control para la elaboración de Nómina de Empresa Constructora S.A de C.V.

Se propone un manual de procedimientos que sea subsidiario del personal encargado de realizar las nóminas y lo que conlleva su entorno el cuanto a seguridad social y cumplimiento fiscal.

### **4.2 Objetivo general**

Establecer procedimientos internos que aseguren que la elaboración de la nómina en Empresa Constructora S.A de C.V. se realice con apego a las disposiciones fiscales en materia de Impuesto Sobre la Renta, Cuotas obreros patronales del IMSS y cumplimiento con su Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la construcción por obra o tiempo determinado para evitar gastos por errores y omisiones.

### **4.3 Estrategias de implementación**

Se aportan las siguientes estrategias a la entidad para incrementar la eficiencia aplicar el manual correctamente:

- Capacitación del personal: Evaluar la formación profesional con lo que cuenta el área encarda de realizar las nóminas y los procedimientos con evaluaciones periódicas para conocer las áreas de oportunidad relevantes en las áreas de conocimiento fiscal y operativo de los procesos de nómina que conocen los colaboradores.
- Realizar listas con responsabilidades precisas de cada colaborador para no comprometer una acción y que pueda representar un gasto, especificando la periodicidad y el protocolo que debe seguirse en cada una especificando por puntos numerados las instrucciones para realizarla.
- Seguimiento y control interno: Realizar evaluaciones y revisiones continuas a los reportes emitidos y trabajos realizados por el área para medir la efectividad de los procesos y el conocimiento practico de la información que se generó.
- Realizar auditoría interna de los expedientes y la información contenida en ellos que corresponda a la información en las nóminas, de los trabajadores activos en periodos anteriores para identificar y corregir los errores y omisiones que generan un gasto futuro.

## 4.4 Desarrollo y presentación de la propuesta

### 4.4.1 Obtención análisis y categorización de los datos

Se revisó que el expediente físico cuente con los documentos que respalden la veracidad de los datos de acuerdo a la información de la nómina.

De la revisión realizada de un total de los 140 trabajadores distribuidos en obras se encontraron diferentes observaciones de las cuales las relevantes y relacionadas a esta tesis son las siguientes:

- El 45% de los trabajadores no tienen el expediente completo, entre la documentación faltante, 60 trabajadores no tenían la constancia de situación fiscal debido a que corresponden a trabajadores de las obras a cargo de la empresa.
- No hay expediente físico de los destajistas a los que se les hace nómina, se lleva expediente digital con pocos datos que mandan. (no se tiene constancia de situación fiscal).

La tabla 2 muestra el listado de los trabajadores con observaciones referentes a constancia de situación fiscal, así como los trabajadores registrados en nómina que no cuentan con alta.

**Tabla 2**

*Trabajadores con observación en datos expedientes empresa constructora ABC S.A. de C.V.*

Nombre	CURP	Observación
Hernández Flores Mauricio	HEFM820304HHGRLR18	No dado de alta SAT
López Guerrero Gerardo Brayan	LOGG050121HHGPRRA9	No dado de alta SAT
Rodríguez Ruiz Saul	RORS041014HHGDZLA5	No dado de alta SAT
Rosas Guevara José Gerardo	ROGG990514HJCSVR03	No dado de alta SAT
Rangel Calva Giovanna Elizabeth	RACG000830HHGNLVA0	No dado de alta SAT
Ángel Ovando Víctor Manuel	AEOV900122HCSNVC04	No dado de alta SAT
Blas Esteban Hildeberto	BAEH661218HQTLSL06	No dado de alta SAT
Burciaga Aguirre Manuel	BUAM040831HCHRGNA1	No dado de alta SAT
Flores Aguilar Gildardo	FOAG911120HGRLGL05	Sin constancia fiscal
Quiroz Domínguez Edson Alexis	QUDE010128HTLRMDA4	Sin constancia fiscal
Mejía Hernández Vicente	MEHV911228HHGJRC05	Sin constancia fiscal

<b>Nombre</b>	<b>CURP</b>	<b>Observación</b>
Acosta León Salvador	AOLS780608HHGCNL08	Sin constancia fiscal
Del Ángel Santos Miguel	AESM881123HPLNNG03	Sin constancia fiscal
Vargas Jácome Jaime	VAJJ830430HHGRCM05	Sin constancia fiscal
Rodríguez Uribe Donovan Iván	ROUD961208HJCDRN03	Sin constancia fiscal
Cadena Escamilla Andrea	CAEA880719HHGDSN05	Sin constancia fiscal
Baños Monsalvo Uriel	BAMU020712HHGXNRA7	Sin constancia fiscal
Santiago Esteban Julián	SAEJ870610HPLNSL01	Sin constancia fiscal
Aguilar Vázquez Luis Flaviano	AUVL971212HPLGZS02	Sin constancia fiscal
Ángeles Durán Juan Daniel	AEDJ010713HHGNRNA5	Sin constancia fiscal
Ávila Cruz Onorio	AICO710718HOCVRN03	Sin constancia fiscal
Barrientos Barajas Jonathan Job	BABJ840629HDFRRN02	Sin constancia fiscal
Bolaños Sánchez José Antonio	BOSA850529HMCLNN02	Sin constancia fiscal
Cadena Domínguez Fernando	CADF800930HHGDMR10	Sin constancia fiscal
Calderón Alday Ernesto	CAAE740311HPLLLR05	Sin constancia fiscal
Calderón Alday Jair	CAAJ811203HDFLLR03	Sin constancia fiscal
Camacho Hernández José	CAHG040121HJCMRDA8	Sin constancia fiscal
Cerón Ortiz Miguel	CEOM600929HHGRRG01	Sin constancia fiscal
Cisneros Sánchez José Iván	CISI840903HDFSNOV04	Sin constancia fiscal
Contreras Herrera Bertha Alicia	COHB840822MZSNRR09	Sin constancia fiscal
Cruz Quiroz Gerardo	CUQG770924HPLRRR01	Sin constancia fiscal
Díaz Chiquito Óscar	DICO990915HDFZHS04	Sin constancia fiscal
Durán Cabrera Alexis Eduardo	DUCA031116HHGRBLA3	Sin constancia fiscal
Escudero Morales Heriberto	EUMH980317HHGSRR06	Sin constancia fiscal
García de Niza Víctor Daniel	GANV951222HJCRZC00	Sin constancia fiscal
García López Reynaldo	GALR800105HMCRRPY07	Sin constancia fiscal
García Márquez Ignacio Roberto	GAMI720705HDFRRG07	Sin constancia fiscal
Garduño García Juan Octavio	GAGJ011114HMCRRNA6	Sin constancia fiscal
González Jardínez Juan	GOJJ881216HHGNRN07	Sin constancia fiscal
González Jiménez Bryan Alejandro	GOJB021002HMNNMRA7	Sin constancia fiscal
Gutiérrez Hernández Carlos	GUHC880215HHGTRR03	Sin constancia fiscal
Hernández Feliciano Armando	HEFA010805HHGRLRA1	Sin constancia fiscal
Hernández Flores Mauricio	HEFM820304HHGRLR18	Sin constancia fiscal

<b>Nombre</b>	<b>CURP</b>	<b>Observación</b>
Hernández Hernández Federico	HEHF810622HHGRRD08	Sin constancia fiscal
Hernández Martínez Adrián	HEMA970110HMCRRD03	Sin constancia fiscal
Hernández Pérez David	HEPD740103HHGRRV08	Sin constancia fiscal
Hernández Vásquez Juan Carlos	HEVJ970502HHGRSN03	Sin constancia fiscal
Hinojosa Vega Aarón	HIVA890517HVZNGR00	Sin constancia fiscal
Ipiña Casasola José Iván	IIC1960722HHGPSV06	Sin constancia fiscal
Islas Mercado Jesús	IAMJ711002HTLSRS02	Sin constancia fiscal
Jiménez Hinojosa René José	JIHR831112HHGMNN06	Sin constancia fiscal
Jiménez Hinojosa Roberto Carlos	JIHR891115HHGMNB07	Sin constancia fiscal
Jiménez Salazar José Alfredo	JISA830823HHGMLL04	Sin constancia fiscal
Lizardi Hernández Ana Cristina	LIHA861003MGRZRN06	Sin constancia fiscal
López Alejo Cristian Alejandro	LOAC930108HMNPLR03	Sin constancia fiscal
López Guerrero Gerardo Brayan	LOGG050121HHGPRRA9	Sin constancia fiscal
López Rodríguez Martín Guadalupe	LORM031111HGTPDRA4	Sin constancia fiscal
López Vázquez Jesús Omar	LOVJ871225HPLPZS03	Sin constancia fiscal
Luqueño Mérida Álvaro	LUMA770218HHGQRL09	Sin constancia fiscal
Martínez Rodríguez Cristhian	MARC900724HMCRRD09	Sin constancia fiscal
Martínez Rodríguez Juan Andrés	MARJ771130HMCARDN06	Sin constancia fiscal
Montiel García Jesús Daniel	MOGJ010927HHGNRSA8	Sin constancia fiscal
Morales Magallón Calixto Gabriel	MOMC721014HDFRGL01	Sin constancia fiscal
Morales Moreno Abel	MOMA790611HHGRRB01	Sin constancia fiscal
Naranjo Segura Alondra Berenice	NASA040817MJCRGLA1	Sin constancia fiscal
Narciso de Jesús Javier	NAJJ830727HMCRSV02	Sin constancia fiscal
Nicolás Carreón Carlos	NICC811004HVZCRR03	Sin constancia fiscal
Oropeza Marcos Luis Ángel	OOML940828HDFRRS04	Sin constancia fiscal
Oropeza Navarro Francisco	OONF601004HDFRVR01	Sin constancia fiscal
Oropeza Navarro Miguel Ángel	OONM740327HDFRVG08	Sin constancia fiscal
Osorio Zetina Eduardo Jesús	OOZE921225HMCSTD02	Sin constancia fiscal

Nota. Revisión realizada empresa constructora ABC. S.A. de C.V. mes de mayo 2024

Se revisaron los reportes de nóminas por registro patronal y departamento administrativo y de obra a partir de mayo del 2024 donde se encontraron diferentes observaciones que tiene

afectación en la contabilidad y las finanzas de la empresa. Por ende, también tienen un impacto fiscal.

- Las fechas de alta registradas en nómina no corresponden a las fechas de alta registradas de los trabajadores en sus contratos de trabajo.
- El salario diario integrado de los trabajadores no corresponde de acuerdo a las fechas de alta de los trabajadores ya que se les contempla con solo un año de antigüedad. No se contempla la antigüedad que corresponde de sus contratos laborales.
- No se clasifican las nóminas por obra y departamentos si no que se tienen en una sola nómina general para las áreas, administrativa y de obra, pero en un solo reporte general.
- La periodicidad de las nóminas es semanal, tanto para trabajadores de obra y para administrativos corresponde periodicidad quincenal. Las nóminas semanales se realizan de lunes a domingo, cuando es corte de mes no se realiza contablemente el corte de nómina, se utiliza el criterio de registrar en donde se tengan más días de nómina.
- Todos los trabajadores de obra tienen el salario mínimo general pese que hay diferentes puestos, a dichos trabajadores se les retiene Impuesto sobre la Renta y cuotas IMSS.

Todos los registros que se tienen conforme a nómina para los trabajadores que se encuentra en obra se encuentran registrados con el salario diario menor permitido por la CONASAMI como se muestra en la tabla 3 por lo que se ejemplificarán los ejercicios con muestras representativas del registro de nómina de empleados de obra puesto que todos los periodos y reportes de nómina se encuentran en el mismo supuesto. Con el mismo salario diario integrado por tanto el mismo sueldo y la misma retención de ISR y retención de cuota patronal.

**Tabla 3**

*Ejemplos de nómina de obreros*

Trabajador	Días	Salario diario	Sueldo	ISR	IMSS	Pago de nómina
OBRERO 1	7	248.93	1,742.51	116.57	43.42	1,582.52

Trabajador	Días	Salario diario	Sueldo	ISR	IMSS	Pago de nómina
OBRERO 2	7	248.93	1,742.51	116.57	43.42	1,582.52
OBRERO 3	7	248.93	1,742.51	116.57	43.42	1,582.52
OBRERO 4	7	248.93	1,742.51	116.57	43.42	1,582.52
OBRERO 5	7	248.93	1,742.51	116.57	43.42	1,582.52
OBRERO 6	7	248.93	1,742.51	116.57	43.42	1,582.52
<b>Total</b>			<b>10,455.06</b>	<b>699.41</b>	<b>260.55</b>	<b>9,495.10</b>

Nota: Ejemplo nómina obreros. Se muestra nómina semanal completa y retenciones y sueldos de trabajadores registrados con salario mínimo, elaboración propia 2025.

- No se tiene identificado a que obra pertenece cada trabajador, pues no se realiza el movimiento en los programas, o si se realiza se realiza con diferente fecha por lo que no coinciden los movimientos en reportes de nómina contra aplicativo SUA y registro realizado en programa IDSE.

También se realiza la revisión de los datos registrados en el portal IDSE y se encuentra que todos los trabajadores de la clasificación de obra no se los contempla la fecha de antigüedad, habiendo trabajadores que tienen más de dos años y en sistema IDSE se sigue contemplando un año de antigüedad estas características las podemos observar en la tabla 4 donde se ratifica que para los trabajadores se está contemplando el factor de integración más bajo resultando un salario diario integrado de \$261.20 pesos mexicanos.

**Tabla 4**

*Emisión Mensual Anticipada empresa ABC S.A. de C.V. mayo 2024 RP C22*

NSS	Nombre	Origen del mov.	Tipo de mov.	Fecha de mov.	Días	Salario diario
01160384355	Acosta González José Antonio	4	8	22-may-24	10	261.20
130169'3190	Acosta Moedano José	4	8	22-may-24	10	261.20



<b>NSS</b>	<b>Nombre</b>	<b>Origen del mov.</b>	<b>Tipo de mov.</b>	<b>Fecha de mov.</b>	<b>Días</b>	<b>Salario diario</b>
03189772373	Chávez Campero Juan Carlos	4	8	22-may-24	10	261.20
26169355935	Cortes González Adolfo	4	9	-	31	261.20
03178370684	Cortes González Pablo	4	9	-	31	261.20
02248205318	Cruz Figueroa Reyna	4	8	01-may-24	31	261.20
28977725622	Cruz Quiroz Gerardo	4	9	-	31	261.20
94109168214	Diaz Sánchez Luis Gerardo	4	8	22-may-24	10	261.20
13937606666	Esparza Gutiérrez Miguel Angel	4	9	-	3	261.20
13937606666	Esparza Gutiérrez Miguel Ángel	0	2	03-may.24	0	-
08199800287	Fragoso Pérez Luis Fernando	4	9	-	13	261.20
08199800287	Fragoso Pérez Luis Fernando	0	2	13-may-24	0	-
44210214241	González Jiménez Bryan Alejandro	0	2	13-may-24	0	-
44210214241	González Jiménez Bryan Alejandro	4	9	-	13	261.20

Nota. Abreviatura Mov. Refiere a movimiento. Emisión Mensual Anticipada IMSS empresa ABC registro patronal C2239078100 mayo. 2024

Al realizar la revisión del aplicativo SUA se encuentra que por igual que los datos registros en IDSE, en SUA tampoco se contempla la fecha de antigüedad de los trabajadores puesto que se registran con el mismo salario diario integrado correspondiente a un año por todos los trabajadores correspondientes a obra.

De las omisiones y errores mencionadas surgen errores en cálculos y emisión de recibos incorrectos o con omisión de información mismos que tienen una implicación fiscal, además de también presentar errores en lo referente a retenciones del seguro social ya que al ser una constructora debe clasificar y tener precisamente identificados los trabajadores por obra y su nómina correspondiente lo cual no sucede ya que tienen trabajadores registrados en obras que no corresponden al lugar geográfico sino a otras obras, y el costo de estos errores y sus correcciones puede afectar económicamente a la entidad, por ello se comparan los puntos específicos y el cómo se deben de realizar.

#### 4.4.2 Categorización de hallazgos

Para determinar las soluciones y el proceso a ejecutar se analizaron los datos de los errores y omisiones obtenidos de la empresa constructora ABC, que implican un costo real fiscal en la nómina, por lo cual se enlistan como se muestra en la tabla 5 y se comenta el efecto que tiene y el cómo se realiza, clasificando los errores y omisiones categorizando su naturaleza en el área donde incurren.

**Tabla 5**

*Impacto Fiscal de observaciones en nómina de empresa constructora S. A. de C.V*

Rubro	Ser	Deber ser	Efecto
Datos de los trabajadores en la nómina.	No corresponden con los expedientes o no se cuenta con el expediente completo del trabajador. Ni en virtual ni físico.	Es necesario tener relacionado con los datos correctos en la nómina y el expediente del trabajador.	Retrasos y omisiones de timbrado de nómina, sin comprobantes fiscales no se podrá hacer deducible para la empresa el total de los gastos.
Pago de nómina a trabajadores y emisión de recibos fiscales	Cuando se realiza el pago de la nómina a los trabajadores se posterga la emisión del recibo fiscal de 1 a 3 semanas	Se debe timbrar de forma inmediata al pago de nómina para que corresponda el mes para no caer dentro del límite del tiempo de timbrado.	Diferencias entre el mes pagado de retenciones realizadas por conceptos de salarios y la información que contiene el SAT en su visor por este rubro lo

<b>Rubro</b>	<b>Ser</b>	<b>Deber ser</b>	<b>Efecto</b>
			cual puede causar requerimientos por diferencias.
Información en SUA y nómina	Los salarios integrados registrados en reportes de nómina no corresponden a los salarios registrados en SUA e IMSS.	Debe de coincidir los datos en ambos reportes para que la emisión de su pago mensual sea correcta.	Diferencias en los montos de pago por nómina y por aplicativo SUA,
Información en SUA y nómina fechas de ingreso y bajas	No corresponden las fechas de alta y baja en SUA y los reportes de nómina,	Se debe de unificar la información o tener políticas de procedimiento aplicables a todos los trabajadores por igual.	Pagos por concepto de cuotas patronales por días de más debido a la omisión o retardo del registro de baja en nómina o en aplicativo SUA.
Fecha de alta y antigüedad nómina y en SUA	No corresponde la fecha de alta de la nómina con la del inicio de contrato y en SUA e IMSS se contempla siempre un año de antigüedad.	Deben de tener la misma fecha de antigüedad en la nómina y registros de IMSS, a menos que se haya terminado la relación laboral registrar el proceso de finiquito o liquidación.	El no tomar en cuenta a los trabajadores con su fecha de alta real implica en el salario diario integrado por los días que corresponde de prima vacacional lo que puede generar que se pague menos de que lo que se debe de pagar por cuotas y cause multas y recargos por la omisión.
Clasificación de la nómina	Se cuenta con clasificación general	La nómina correspondiente por la obra se debe de	En caso de revisión de IMSS por conceptos de obras o dictamen la

Rubro	Ser	Deber ser	Efecto
	administrativa y de obra El pago del Impuesto sobre nómina se hace sobre estado con un registro que no corresponde al de nómina.	clasificar por registro patronal, así como por proyecto que se esté ejecutando.  El pago de ISN de cada estado es incorrecto ya que no se tiene el control preciso de cada obra	información debe entregarse clasificada.  Se llega a tener omisiones de pago de impuesto de ISN ya que, al pagar en otros estados de más, en otros no se paga este impuesto. Puede generar multas y recargos en función de cada estado.
Registros de movimientos de trabajadores en nómina y registros de IMSS, SUA.	Se dan de baja trabajadores de un registro patronal a otro, pero no se marcan las bajas en la nómina debido a que no se clasifica.	Al tener la nómina clasificada se debe identificar cada registro patronal y por ende los movimientos de trabajadores deben coincidir	Al no considerar los movimientos de IMSS en nómina como las bajas, estas generan antigüedad que debe ser respetada en el momento del cálculo de la liquidación lo que puede generar diferencias.
Sistema digital de Nómina	No se actualiza conforme a las reformas aplicables a la nómina como el subsidio al empleo.	Debe revisarse periódicamente las configuraciones para que realice las retenciones con montos correctos.	Errores u omisiones en el emitir comprobantes fiscales de nómina.

Fuente. Elaboración propia a partir de auditoría realizada a nómina empresa constructora ABC. S.A. de C.V. 2025

Para evitar continuar con las omisiones descritas en la tabla 5, se propone un manual integral de control de nómina el cual incluye pasos y políticas sugeridas para tener un correcto manejo nómina el cual concentra los aspectos que como se mencionaron tienen relevancia fiscal.

Este manual abarca aspectos como la correcta integración de la información en nómina la cual se incluye en el expediente de trabajadores por ello el registro de los mismos, el control de los reportes emitidos, los pagos realizados así como las retenciones por concepto de ISR y cuotas obreras, el manejo de la emisión de recibos por salarios y el control que implica que todos los datos se encuentren correctos en los aspectos que tienen implicación como el sistema aplicativo SUA, los registros en IDSE del IMSS y los propios datos de nómina.

#### **4.4.3 Registro de trabajadores en la nómina sin documentación fiscal**

De acuerdo al artículo 29-A del Código Fiscal de la Federación y al anexo 20 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2022 (continúa vigente la reforma de este año ya que no se han hecho modificaciones desde su publicación en 2022) donde se establecen los lineamientos necesarios obligatorios para emitir los recibos fiscales, es necesario contar con el nombre del contribuyente, su RFC y su domicilio fiscal, por ello se necesita realizar esta revisión pues al generar la validación fiscal de los datos de los trabajadores se identifica que a aquellos de confianza y administrativos se les calcula la nómina de forma quincenal lo que corresponde a 30 empleados y para los 110 trabajadores de campo que se encuentran en obras se realiza el cálculo de nómina semanal. de los trabajadores correspondiente a nómina quincenal no se cuenta con constancia de situación fiscal para realizar el recibo de 10 trabajadores, mientras que de la nómina semanal se encuentran pendientes 41 trabajadores de constancia de situación fiscal.

Por ello no se tienen recibos de nómina de estos trabajadores y no puede hacerse deducible la totalidad del gasto por estos sueldos ya que como menciona el artículo 27 de la Ley del Impuesto sobre la Renta en su fracción V, son requisitos de las deducciones cumplir con las obligaciones establecidas en la misma ley en materia de retención y entero de impuesto a cargo de terceros... y que se podrían deducir siempre que estas erogaciones consten de comprobantes fiscales emitidos en términos del Código Fiscal de la Federación y también en este párrafo hace mención a que debe cumplirse las disposiciones que regulen el subsidio al empleo y que se cumpla con la obligación de inscribir a los trabajadores e el Instituto Mexicano del Seguro Social en los términos de sus leyes.

También a su vez es obligación de los patrones generar el comprobante fiscal ya que de acuerdo al artículo 99 de la LISR quienes hagan estos pagos tiene la obligación de expedir y entregar estos comprobantes fiscales a las personas que reciben los pagos.

Por tanto, al momento de la contratación de su personal, es necesario solicitar su expediente completo, para que al momento de ingresarlo al sistema cuenten con toda la información necesaria, y evitar algún retraso en el timbrado de su nómina.

Es conveniente establecer alguna política de contratación, en la que se indique que, en caso de no entregar su expediente completo, no se procederá a realizar el alta ante el IMSS ya que como se menciona en la Ley también es un requisito.

#### **4.4.4 Pago de nómina a trabajadores y emisión de recibos fiscales**

Como se menciona anteriormente la Ley del ISR establece como obligación que los patrones emitan el comprobante fiscal a sus trabajadores, el tipo de comprobante que deben emitir es el Comprobante Fiscal Digital de Internet (CFDI) en su versión 4.0 que es obligatoria desde el 1 de abril del 2023, también el artículo 29 del Código Fiscal de la Federación establece la obligación de la expedición de los CFDI. Pues establece lo siguiente:

Cuando las leyes fiscales establezcan la obligación de expedir comprobantes fiscales por los actos o actividades que realicen, por los ingresos que se perciban o por las retenciones de contribuciones que efectúen, los contribuyentes deberán emitirlos mediante documentos digitales a través de la página de Internet del Servicio de Administración Tributaria. (DOF 2021)

En la empresa constructora ABC S.A de C.V conforme se realizan los pagos de forma quincenal cada 15 día de mes y cada día 30 o 31 según sea el caso del personal administrativo y de confianza, y del personal de obra y en campo se realiza el pago semanal cada sábado, sin cambiar ni ajustar los cierres y comienzos de mes, es decir en la política de pago no se tiene problema, pero en la forma de registro no se identifica con exactitud los días que corresponden a cada mes, por lo tanto como se genera la nómina semanal y puede tener la mitad de días de un mes y la otra mitad del siguiente, el CFDI que se expide con fecha de pago final se expide dentro del último mes, contemplado dentro de esa nómina días que no le corresponden ya que son del mes anterior, esto genera diferencias en el visor de nómina ya que al registrarlo si la semana tuvo más días del mes anterior se contabiliza en ese mes, pero como se menciona el pago para la autoridad se verá reflejado el siguiente mes, es decir, si ejemplificamos el registro realizado de la nómina de la primera

semana de mayo que comprende del lunes 27 de mayo del 2024 al domingo 2 de junio, esta nómina contempla 5 días del mes de mayo que son del 27 al 31 del mes y contempla 2 días del mes de junio que corresponden del 1 al 2 de mayo, el registro que hace la empresa es contemplar esta nómina dentro del mes de mayo, porque contempla más días que le corresponden al mes por tanto la empresa realiza el pago provisional de esta nómina dentro de la información declarada del mes de mayo, pero al generar los recibos de nómina se generan con fecha de pago del mes de junio ya que dentro de ese mes se encuentra la fecha de pago registrada, causando el efecto observado de diferencias en el visor de nómina por que la empresa lo pago en mayo y realizó los timbres declarando fecha de junio, esto genera inconsistencias en la información que tiene la empresa y la información que tiene la autoridad fiscal, mismo que se da en todos los cambios de mes.

De acuerdo al Servicio de Administración Tributaria (2021) el portal del visor de nómina para el patrón sirve para que identifique con anticipación los datos acumulados por los sistemas del SAT que tiene de sus trabajadores tomando como base los CFDI generados, esto para confirmar su correcta emisión o en su caso corregirlos para la presentación de la declaración anual de sus empleados así como conciliar la información del ISR enterado por las retenciones realizadas en las declaraciones provisionales de ISR por retenciones a salarios y asimilados, es decir, realiza un cruce automático del ISR que se debe enterar la empresa en base a los recibos que emitió, por ello se generan diferencias ya que si en los registros se tiene registrado el pago de retenciones de un mes, contemplando días del siguiente mes por el corte de la semana, se realizará un pago de más, para ese mes y para el siguiente en el visor aparecerá ese saldo pendiente debido a que no se realizó en los recibos electrónicos el ajuste del mes.

Para corregir este error se debe de realizar el corte en el registro de la nómina semanal, ajustando los días de pago en las primeras y últimas semanas de mes, es decir, habrá nóminas semanales con menores días, retomando el caso mencionado el registro correspondiente que se debe realizar es realizar dos registros de nómina semanal de menores días, es decir una nómina que comprenda del lunes 27 de mayo al viernes 31 de mayo con 5 días, y otra nómina que corresponda del sábado 1 al domingo 2 de mayo con 2 días, de esta forma se realizan 2 CFDI por específicamente esta nómina semanal, clasificando tanto como en la empresa y en la base de datos del SAT la información generada en el mes correspondiente.

4.4.5 Información en SUA y nómina

En la empresa no hay congruencia entre la información que se refleja en la nómina y la información que se refleje en IMSS en su sistema aplicativo SUA, por ende, surgen errores en los cálculos, pues se debe unificar la información que se manejan en los sistemas para que sean correctos y los pagos de las emisiones no generen diferencias e inconsistencias. Se opta por clasificar en distintos rubros las aplicaciones que tiene de la siguiente forma:

- Trabajadores que se encuentran en SUA y no en nómina
- Trabajadores en nómina y no en SUA
- Salario diario integrado en SUA
- Fecha de alta en expediente, nómina y SUA

4.4.5.1 Trabajadores que se encuentran en SUA y no en nómina

Se observan trabajadores que se encuentran registrados en SUA y no en nómina, los cuales se detallan en la tabla 6, de los cuales fueron causados por omisión de registro de baja en aplicativo SUA, a continuación, se muestran en la tabla 6 los trabajadores dados de alta de esa forma ya que se identificó a que área corresponden:

Tabla 6

*Trabajadores registrados en SUA y omitidos en nómina junio 2024 Empresa constructora ABC S.A. de C.V.*

Nombre	Días de más en SUA	Número de Seguridad Social	Área y periodicidad de nómina
Barrionuevo Farrera	22 días	13139501152	Quincenal
Roberto Alonzo			administrativo
Rodríguez Morales	11 días	41119416539	Quincenal
Roberto			administrativo
Bencomo Reta Gregorio	30 días	13896401315	Obra semanal
Emmanuel			
Blas Esteban Hildeberto	30 días	13129435296	Obra semanal
Burciaga Aguirre Manuel	15 días	37169859784	Obra semanal
Alejandro			
Gómez Díaz Juan	4 días	09169480507	Obra semanal



<b>Nombre</b>	<b>Días de más en SUA</b>	<b>Número de Seguridad Social</b>	<b>Área y periodicidad de nómina</b>
Jaime Blanco Sergio Leonardo	30 días	13027907388	Obra semanal
Jiménez Hinojosa Benito	30 días	291694344577	Obra semanal

Fuente. Elaboración propia a partir de información de diferencias auditadas en nómina y SUA junio 2024 empresa constructora ABC S.A. De C.V.

*Nota.* El apartado “días de más en SUA” corresponden a la diferencia de días por la fecha de baja en Nómina, es decir cuando se dieron de baja en nómina se postergó en SUA la baja este número de días.

Por consiguiente, se toma como muestra el efecto del mes junio de los trabajadores de la tabla 6 para determinar la totalidad de los pagos y retenciones realizados por concepto de cuotas obrero patronales por el mes de junio de los trabajadores asciende:

Trabajadores administrativos que se omitieron dar de baja en SUA:

Enfermedades y maternidad	\$1,341.07 pesos
Retiro y cesantía	\$ 2,140.25 pesos
INFONAVIT	\$ 1,387.40 pesos

Resultando un total de pago de \$ 4,868.75 pesos por el mes de julio.

Esta cantidad resulta un gasto para la empresa, ya que dicho importe no se debió pagar puesto que ya no se encontraban laborando los trabajadores.

Ya que como se tomó de muestra este mes también sucede en los siguientes meses por lo que genera un gasto incensario para la entidad. En el caso de los trabajadores de obra el importe enterado por los conceptos mencionados queda de la siguiente forma:

Trabajadores de obra que se omitieron dar de baja en SUA:

Enfermedades y maternidad	\$7,921.52 pesos
Retiro y cesantía	\$ 6,348.05 pesos
INFONAVIT	\$ 4,244.50 pesos

Resultando un total de pago de \$ 18,514.07 pesos

Este monto que la empresa entera tampoco también representa un gasto para la empresa por dos razones, primero es el costo de omitir realizar el registro de baja en el aplicativo SUA.

Por otra parte, es importante mencionar que en los casos como este que se tiene al trabajador registrado de acuerdo con el salario mínimo no se le deben retener las cuotas obreras al trabajador ya que como lo menciona el artículo 36 de la Ley del Seguro Social “corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que éstos perciban como cuota diaria el salario mínimo.”

Es decir que el patrón deberá pagar la totalidad de las cuotas por lo que esta omisión genera un gasto significativo en función de que no surge de una obligación fiscal el enterarlo sino de un error. También existe como forma preventiva el asegurar a los trabajadores de obras desde un día antes de la fecha prevista del comienzo de su relación laboral para prevenir futuros incidentes donde el trabajador sufra un accidente y no se encuentre asegurado pues este supuesto repercute en situaciones fiscales y multas considerables para la entidad. Pero si se desea tomar esta medida preventiva es preciso estipularla en las políticas del área o del manejo de la nómina, ya que al no tenerla carece de fundamento y no se puede unificar un solo criterio para el registro, lo que causa los pagos de más por concepto de seguridad social que se comentaron.

#### **4.4.5.2 Trabajadores en nómina y no en SUA**

Este efecto surge del realizar el registro en nómina y omitir el registro para asegurar al trabajador, pero como se comenta anteriormente la Ley del ISR en su artículo 27 para que sea deducible debe cumplirse que este amparado con CFDI donde expresamente se identifique las retenciones tanto por ISR como por sus retenciones de seguridad social. Por ende, si el registro se realiza y en la contabilidad se lleva y declara como deducible, podría ser un motivo de observación en la declaración anual de la entidad y dar principio a revisiones y auditorías por parte de la autoridad.

Para corregir este error se sugiere atender un manual de control de nómina donde se estipule una política donde se solicite al área encargada de la integración de expedientes como recursos humanos, solo realice el contrato laboral al tener toda la documentación necesaria para emitir pagos de ISR y cuotas obreras como lo es su constancia de número de seguridad social. Y una vez que se tenga esta documentación proceder a realizar el alta de los trabajadores tanto en nómina como en sistema SUA e IDSE.

#### **4.4.6 Salario diario integrado en SUA**

Todas las nóminas de los obreros se encuentran registrados con el salario mínimo y no se les considera antigüedad, es decir que se encuentran dados de alta en nómina con el salario mínimo general vigente del 2024 de \$248.93 pesos mexicanos de acuerdo a la Comisión

Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI) y un salario diario integrado de \$261.20 pesos mexicanos el cual se puede determinar al multiplicar el factor de integración conforme al artículo 27 de la Ley del Seguro Social, por el salario diario del trabajador, contemplado que al trabajador integra las prestaciones mínimas conforme a ley, que resulta como sigue:

Datos:

- Años de antigüedad: 1 año
- Salario diario: \$ 248.93 pesos
- Días de aguinaldo: 15 días de aguinaldo Ley Federal del trabajo artículo 87
- Vacaciones correspondientes a un año: 12 días de goce Ley Federal del Trabajo artículo 76
- Prima vacacional: 25% Ley Federal del Trabajo artículo 80

Ecuación 1 Fórmula de factor de integración:

$$\frac{\text{días del año} + \text{días de aguinaldo} + \text{días de vacaciones} \times \text{prima vacacional}}{\text{días del año}}$$

Se sustituyen los valores:

$$\frac{365+15+12 \times 25\%}{365}$$

Se calculan los días de pago por concepto de prima vacacional:

$$\frac{365+15+3}{365}$$

Se reduce y se obtiene el coeficiente:

$$\frac{383}{365}=1.0493$$

Por lo tanto, el factor de integración es de 1.0493 el cual al multiplicar por el salario diario de 248.93 se determina un salario diario integrado de \$ 261.20 pesos.

Se observa en la tabla 7 que todos los trabajadores que se encuentra en campo como referidos a proyectos u obras se encuentra registrados con el salario mínimo 2024 sin contemplar antigüedad ya que no se hace el ajuste de salario base de cotización en el aplicativo SUA ni en el portal IDSE pero en la nómina, en la parte de datos del salario base si se encuentra integrado contemplando la antigüedad desde que ingresó a la empresa, ejemplificando esta situación utilizamos el mes de agosto del 2024 y se observa en la tabla 7 los trabajadores que tienen dicha observación.

**Tabla 7**

*Trabajadores con fecha de alta del mes de agosto 2024 de nómina semanal Empresa constructora ABC*

<b>Nombre</b>	<b>Salario diario</b>	<b>Fecha de alta</b>	<b>Salario diario integrado en nómina</b>	<b>Salario diario integrado en SUA</b>
Trejo Arellano	\$ 248.93	07 abril 2021	\$ 262.60	\$ 261.20
Carlos Ariel				
Vásquez Díaz	\$ 248.93	17 febrero	\$ 262.60	\$ 261.20
Carlos Javier		2021		

Elaboración propia a partir de información de diferencias auditadas en nómina y SUA 2024 empresa constructora ABC S.A. De C.V.

Como se observa en la tabla 7 el dato del cálculo en el reporte de nómina es correcto ya que como se mencionó a los trabajadores únicamente se les otorga las prestaciones mínimas de ley, resultando el salario base de cotización con fecha de antigüedad de dos años para ambos trabajadores como sigue:

Datos:

- Años de antigüedad: 2 años
- Salario diario: \$ 248.93 pesos
- Días de aguinaldo correspondientes: 15 días de aguinaldo Ley Federal del trabajo artículo 87
- Vacaciones correspondientes a 2 años: 14 días de goce Ley Federal del Trabajo artículo 76
- Prima vacacional: 25% Ley Federal del Trabajo artículo 80

*Ecuación 2 Fórmula de factor de integración:*

$$\frac{\text{días del año} + \text{días de aguinaldo} + \text{días de vacaciones} \times \text{prima vacacional}}{\text{días del año}}$$

Se sustituyen los valores:

$$\frac{365+15+14 \times 25\%}{365}$$

Se calculan los días de pago por concepto de prima vacacional:

$$\frac{365+15+3.5}{365}$$

Se reduce y se obtiene el coeficiente:

$$\frac{383.5}{365}=1.0507$$

Por lo tanto, el factor de integración es de 1.0507 el cual al multiplicar por el salario diario de 248.93 se determina un salario diario integrado de \$ 262.60 pesos teniendo una diferencia en la base para determinar cuotas obrero-patronales de \$ 1.40 pesos, ahora veamos el impacto de determinar las cuotas obrero-patronales e INFONAVIT sobre el monto que se determinó y el que se debe determinar.

Cálculo que realiza empresa ABC. Para el mes de agosto por concepto de aportaciones obrero-patronales de los trabajadores con error en fecha de alta:

Enfermedades y maternidad \$ 3,533.32 pesos

Retiro y cesantía \$ 2,422.04 pesos

INFONAVIT \$ 1,619.44 pesos

Resultando un total de pago de \$ 7,574.80 pesos

Y el cálculo tomando como partida el salario base de cotización contemplado los años correctos de antigüedad para el mes de agosto asciende a estas cantidades:

Enfermedades y maternidad \$ 3,544.92 pesos

Retiro y cesantía \$ 2,435.00 pesos

INFONAVIT \$ 1,628.12 pesos

Resultando un total de pago de \$ 7,608.04 pesos

Lo que da una diferencia pendiente de pago de \$ 33.24 que parece no ser relevante, lo que afecta es que se está cometiendo una infracción de acuerdo a el artículo 304 A de la Ley del Seguro Social. Por ello para evitar y corregir este problema es necesario tener un control preciso del momento en que los trabajadores van cumpliendo sus años de servicio para realizar las modificaciones al salario base de cotización y no incumplir las leyes fiscales.

#### **4.4.7 Clasificación de la nómina**

La clasificación que se tiene de la nómina en la empresa es clasificación administrativa y de obra, no se tiene precisamente identificado a que proyecto u obra pertenece cada

trabajador puesto que al momento de realizar el alta del registro se da de alta en la primera clasificación donde comenzó la obra.

Por el volumen de obras existen proyectos que terminan en meses por lo que el registro en nómina se resguarda en el registro de obra inicial y ya no se realiza el cambio, debido a que se genera de forma general.

Esta metodología de registro tiene distintas implicaciones, primero para el control interno y la administración ya que puede ralentizar el proceso de pago. Otra implicación es que no cumple con lo establecido en artículo 8 del Reglamento de la Ley del Seguro Social obligatorio para los trabajadores de la construcción por obra o tiempo determinado puesto que menciona la obligación que tienen los patrones de llevar registros separados y clasificados conforme obra de construcción “tales como nóminas o listas de raya, tarjetas de control de pagos, tarjetas individuales de percepciones, recibos o cualquier otro medio de control”. Y establece además de las leyes anteriormente mencionadas, los datos que deben de llevar estos controles, entre ellos los siguientes como nombre, número de seguridad social, registro federal del contribuyente, el periodo de la nómina, el salario base de cotización, es decir los datos entre los registros y reportes de nómina deben estar unificados.

De este error también surge la problemática de inconsistencias en el pago de Impuesto sobre la nómina puesto que la empresa tiene obras en diferentes estados pero como el reporte se emite de forma general y solo con los datos iniciales de alta del trabajador se da el efecto de que el impuesto sobre nómina, lo realizan conforme a donde se dio el alta del trabajador en el comienzo y no donde se encuentra laborando en la obra por consiguiente existen omisiones del pago de este impuesto y otros estados donde se pague más, pero el pago de este impuesto debe hacerse conforme los lineamientos fiscales de cada estado, ya que no son iguales, por ejemplo una obra que se tiene en la Ciudad de México, que comenzó con 60 trabajadores por el volumen de la obra en los últimos periodos de la misma el personal se redujo a 32 el personal restante se encuentra trabajando en otros estados y obras, como Campeche con 20 trabajadores y Yucatán con 8 trabajadores. Lo que realiza la empresa es pagar en el estado de México el impuesto sobre nómina ya que comenzaron su registro ahí, contemplando aún a los trabajadores que se encuentran en Yucatán y Campeche pese a que se realizó el cambio de registro patronal por asegurarlo en las obras de cada estado correspondiente. Pero cada estado indica en sus códigos fiscales o leyes de hacienda estatales el objeto, sujeto, base tasa del Impuesto sobre Nómina.

El artículo 156 del Código Fiscal de la Ciudad de México, establece que se encuentran obligadas al pago del Impuesto sobre Nóminas, las personas físicas y morales que, en la Ciudad de México, realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se les otorgue. Y el artículo 158 de la misma ley menciona que corresponde el 3% de impuesto del monto total de la nómina, por lo que el pago de septiembre resulta así: 60 trabajadores con un salario mensual de \$ 7,716.83 por el porcentaje de 3% resulta la cantidad de \$ 13,890.29 y en los demás estados se da la omisión del pago.

Pero de acuerdo a la Ley de Hacienda del estado de Campeche establece en el artículo 12 el objeto del impuesto sobre nómina y posteriormente el artículo 16 de la misma, establece la tasa del 2%.

Para la ley general de Hacienda de Yucatán se menciona este impuesto como Impuesto Sobre Erogaciones por Remuneración al Trabajo Personal en el artículo 21 se establece el objeto y en el artículo 24 de la misma ley menciona que se debe de pagar a una tasa del 2.5% por lo que el cálculo realizado por la empresa presenta inconsistencias. El cálculo que se debe realizar por cada rubro de Impuesto Sobre nómina conforme a cada estado y la base y tasa correspondiente se detalla en la tabla 8.

**Tabla 8**

*Cálculo de Impuesto sobre Nómina por estado*

ESTADO	TRABAJADO RES	BASE	TASA	IMPUESTO
Ciudad de México	32	\$ 238,972.80	3%	\$ 7,169.18
Campeche	20	\$ 149,358.00	2%	\$ 2,987.16
Yucatán	8	\$ 59,743.20	2.5%	\$ 1,493.58
TOTAL	60	\$ 448,078.20		11,649.92

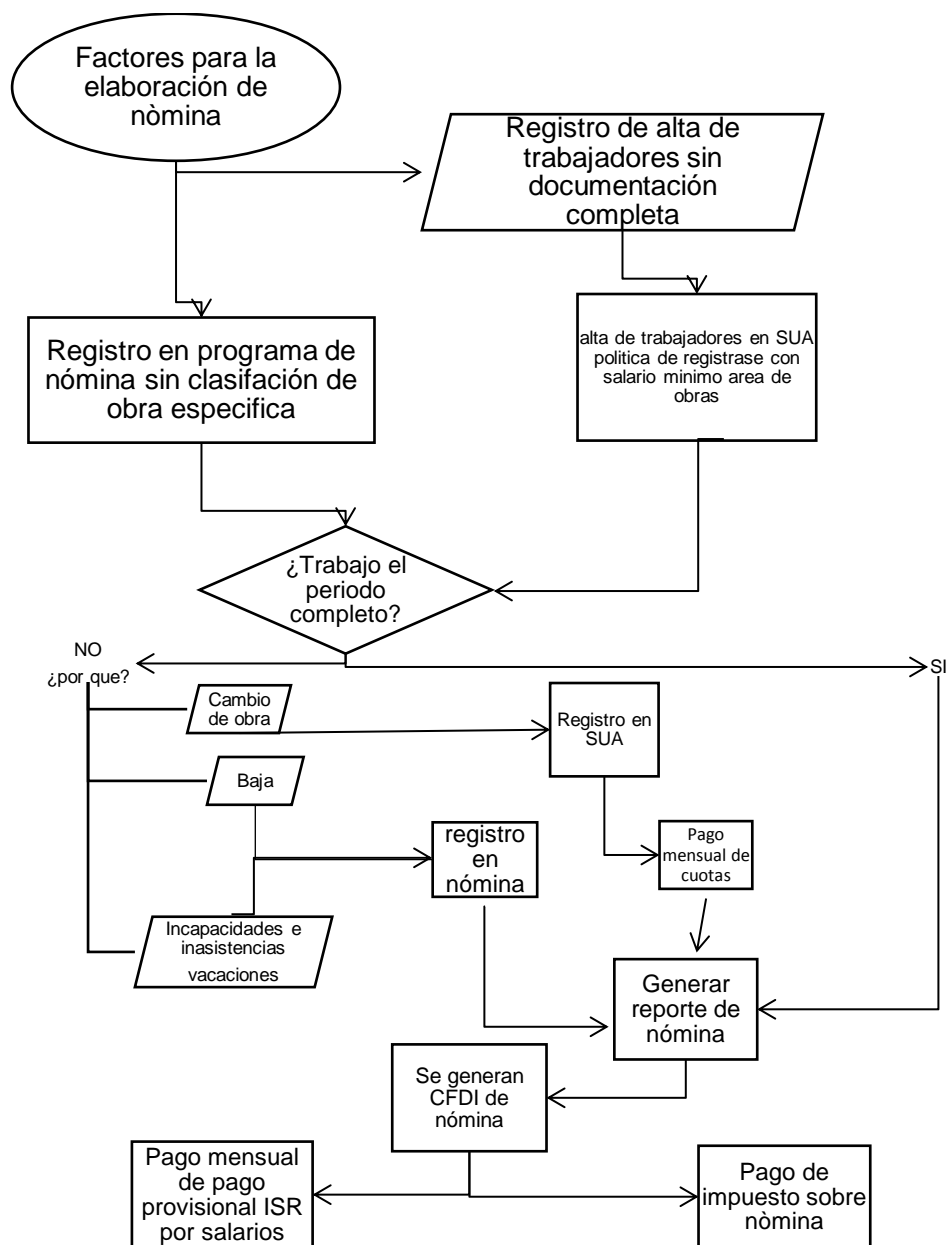
Nota. Elaboración propia a partir de leyes fiscales por estado para Impuesto sobre nómina  
2024

Por lo que se observa en la tabla 8 se pagaron de más y erróneamente de \$2,240.37 pesos que corresponden a la diferencia de realizar la división de cada registro por obra y direccionar el pago de este impuesto a cada estado correspondiente.

Se desarrolla el flujograma que se muestra en la figura 2 sobre el proceso realizado por la empresa y el plan de trabajo propuesto para corregir el proceso ya que se identifica que de acuerdo con las observaciones realizadas la empresa está realizando el proceso siguiente:

**Figura 2**

*Flujograma de proceso para la elaboración de nómina*



Nota. El flujograma se elaboró en base al proceso que se tiene en empresa constructora ABC S.A. de C.V.



Por lo que se propone un manual de control de nómina para evitar y prevenir los errores encontrados de esta empresa.

#### **4.4.8 Manual del control para la elaboración de Nómina de Empresa Constructora S.A. de C.V.**

Se propone un manual de procedimientos que sea subsidiario del personal encargado de realizar las nóminas y lo que conlleva su entorno el cuanto a seguridad social y cumplimiento fiscal.

##### **Objetivo general**

Establecer procedimientos internos que aseguren la elaboración de la nómina en Empresa Constructora S.A de C.V se realice con apego a las disposiciones fiscales en materia de Impuesto Sobre la Renta, Cuotas obreros patronales del IMSS y cumplimiento con su Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la construcción por obra o tiempo determinado

Este manual comprende al personal encargado de realizar las nóminas dentro de Empresa Constructora ABC, así como las personas y áreas relacionadas en proporcionar la información para el cálculo, dentro del área de Recursos Humanos. ya que establece procedimientos de los cuales se deben dar seguimiento para garantizar el oportuno cumplimiento del objetivo de este manual.

##### **Requisitos de expedientes para contratación**

- A) Al momento de la contratación del personal es obligatorio solicitar el expediente completo de cada trabajador con el fin de contar con la información necesaria para el registro en el sistema de nómina y evitar retrasos en el timbrado y pago oportuno de la misma.

*Nota: Se recomienda establecer una política de contratación en la cual se identifique claramente que, en caso de no presentar expediente completo, no se procederá con el alta del trabajador ante el IMSS ni con el alta de su registro en la nómina de la empresa.*

- B) Dentro de la documentación necesaria que establezca para la integración del expediente el área de recursos humanos, no debe faltar:
- Constancia de situación fiscal actualizada
  - Número de Seguridad Social

Ya que son los datos necesarios para realizar los CFDI de nómina y los pagos por seguridad social.

- C) Al momento de realizar el alta de un empleado verificar con el número de seguridad social si está sujeto a algún crédito FONACOT o crédito INFONAVIT para posteriormente realizar el descuento conforme a la ley.

*Nota: Pese a que el encargado del expediente o el trabajador otorgue voluntariamente un documento firmado donde ratifica no tener un crédito se recomienda realizar la revisión en los portales oficiales.*

### **Validación y unificación de datos**

- D) Mantener actualizados y validados los datos ya que al momento de realizar el alta de un empleado en el sistema de nómina se debe validar los datos para el timbrado que son el nombre el código postal y el RFC conforme a la constancia de situación fiscal, y realizar el alta en Sistema aplicativo SUA y el portal empresarial IMSS desde su empresa IDSE para validar que el número de seguridad sea correcto y que los datos registrados en los distintos sistemas estén relacionados al expediente ya sea digital o físico.
- E) Generar un control de fechas de alta cada que se elabora un reporte de nómina para identificar con precisión cada cuando cumplen años de antigüedad los trabajadores y realizar los cambios necesarios en cada sistema aplicable.

### **Control de bajas, altas y modificaciones de salario (movimientos afiliatorios)**

Se debe tener unificada la información de los movimientos realizados como altas, bajas, modificaciones de salarios, reingresos, incapacidades ausentismos y registros de créditos. En todos los programas de nómina, así como SUA e IDSE.

Cuando se genere un movimiento se debe realizar inmediatamente en la nómina, SUA e IDSE sin dejarse únicamente el registro incompleto o en uno solo o dos de los tres elementos mencionados, ya que esta omisión lleva a olvidar realizar el registro pendiente.

#### **Altas**

- F) Realizar un control diario de los movimientos afiliatorios de altas que se van solicitando, identificando el tipo de trabajador y a que obra o proyecto pertenece, a que ciudad o estado se integra y verificar si el puesto que se detalló en el contrato de trabajo se encuentra dentro de la tabla de salarios mínimos de la CONASAMI para realizar el registro correcto de su salario y registrarlo con un salario inferior.
- Realizar los movimientos afiliatorios diario durante las mañanas en IDSE para ratificar el mismo día por la tarde si se tuvo algún error en a la

información subida en el portal o si es necesario solicitar o aclarar datos con el empleado.

- Relacionar el alta de los trabajadores que se tienen en obra con el número del SIROC al que pertenecen tanto en nómina como en SUA.

*Nota: El manejo de los movimientos puede parecer sencillo, pero se recomienda atención para asegurar que se cumplan todos los pasos correctamente ya que una omisión error o descuido si genera gastos para la entidad pese a que sean corregidos. Por ello se recomienda revisar diariamente los movimientos afiliatorios a realizar.*

#### Modificaciones de salario

- G) Realizar un control de los movimientos afiliatorios donde se incluya la fecha de alta del trabajador para tener el control de cada cuando cumple un año y cada cuando se tiene que cambiar y realizar la actualización contemplando su antigüedad.

#### BAJAS

- H) Realizar un control de los movimientos de bajas donde se incluya la fecha de baja del trabajador y el motivo, también donde se revise si ya se le emitió su liquidación o finiquito.
- I) Todos estos registros de bajas altas y modificaciones deben realizarse tanto como en SUA como en los registros de nómina, y para las modificaciones de salario también se debe de actualizar el dato en los sistemas de nómina y por ende en los sistemas de IDSE del IMSS.

#### **Reportes y recibos de nómina**

##### Ajuste mensual de nómina

- J) Realizar el ajuste por la periodicidad de nómina semanal para que correspondan y se registren los días conforme al mes que corresponden, por ello si una nómina semanal por el cálculo semanal ordinario contempla días de 2 meses diferentes se debe de realizar este ajuste, generando dos nóminas por esa semana. Por consiguiente, también emitirse 2 CFDI por ese periodo de nómina.

##### Emisión de CFDI

- K) Verificar antes de emitir los CFDI que los sistemas de nómina reflejen correctamente los datos de los trabajadores, el nombre, CURP, salario diario y salario diario integrado, las retenciones de Impuesto sobre la Renta y las retenciones de las cuotas obrero patronales, la clasificación y obra, así como registro patronal al que pertenece,

- L) Emitir el CFDI al momento de realizar el pago de su nómina, se debe timbrar de manera inmediata, y que se realice dentro del mes que corresponde cada nómina; recordando que el SAT tiene un límite en tiempos para realizar el timbrado de la misma.
- M) Realizar periódicamente el visor de nómina del portal del SAT para determinar si hay duplicidad de timbres y realizar la cancelación en caso de ser necesario.

#### **Sistema digital de nómina**

- N) Revisar periódicamente las tablas del sistema de nómina, tablas de ISR, subsidio al empleo, vacaciones, que correspondan con las leyes fiscales vigentes. Aun cuando el sistema ofrezca actualizaciones automáticas ya que los sistemas pueden emitir recibos con errores fiscales y no notificarlos.

*Nota: Se deben revisar los datos de las tablas ya que pueden tener números erróneos y aun así los sistemas los utilizan, por ello se debe revisar periódicamente y tener más detalle cuando apliquen nuevos subsidios o actualizaciones.*

#### **Resguardo y archivo de Información**

- O) Se propone tener claramente archivada la información de las nóminas como sigue identificando claramente todos los aspectos a los que pertenece la nómina de construcción, se aconseja la siguiente forma:

año/mes/estado/clasificación/departamento o proyecto u obra/reporte, recibo firmado, CFDI.

Dentro de la carpeta deberá contenerse los archivos bajo el mismo criterio de nombre para estandarizar el resguardo por ejemplo se propone:

1.1 Reporte de la nómina de obra Huichapan del 2 al 6 de enero del 2025.pdf

1.1 Recibo de la nómina de obra Huichapan del 2 al 6 de enero del 2025.pdf

1.1 timbres de la nómina de obra Huichapan del 2 al 6 de enero del 2025.

Puesto que con este criterio el número corresponde al número de reporte de nómina que se realiza y se indica en el nombre el tipo de documento que se archiva.

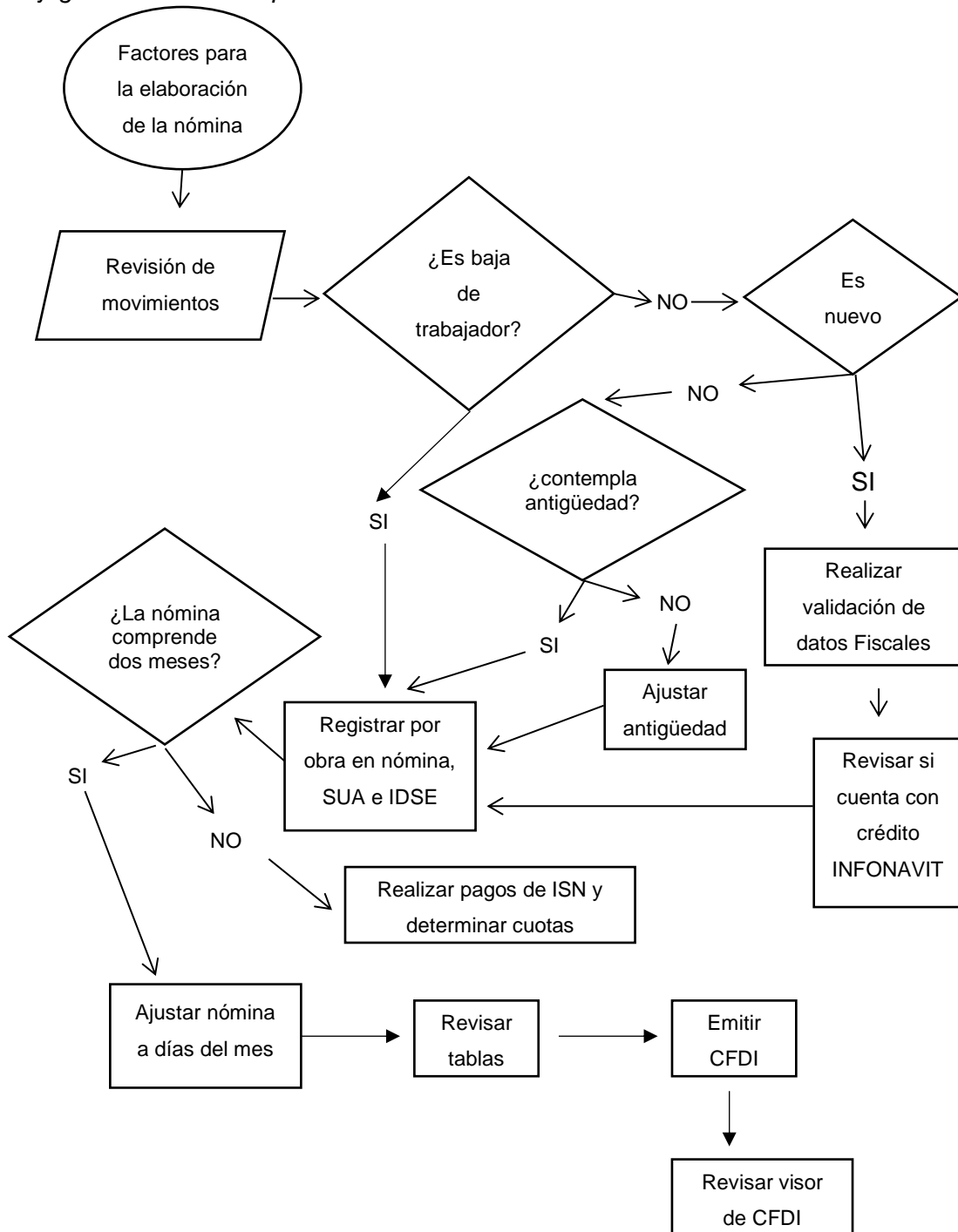
Elabora:

Jorge Cerón Hernández

Por consiguiente, se muestra el flujograma conforme a la figura 3 sobre el proceso tomando en cuenta la propuesta de mejora:

**Figura 3**

*Flujograma de factores para la elaboración de nómina de acuerdo a manual*



#### **4.5 Plan de acción**

Se recomienda a la entidad realizar un análisis financiero del área encargada de realizar la nómina antes y después de aplicar el manual de procedimientos, pues esto permitirá medir de manera objetiva y cuantitativa el impacto económico de los errores y omisiones que se presentaron. Este análisis ayudará a comprobar las áreas de oportunidad en cuanto a eficiencia, optimización de recursos y tener un correcto control interno. Para asegurar que el pago a los trabajadores, así como el pago de las contribuciones fiscales y las obligaciones de seguridad social se realicen de manera correcta y oportuna.

Se sugiere implementar en periodo de prueba el manual para comprobar con indicadores la eficacia del proceso de nómina, siendo un proceso que puede parecer largo, pero con la certeza de tener los registros en cumplimiento fiscal, esto permitirá a la empresa anticipar posibles inconsistencias para la toma de decisiones basada en datos reales y reducir riesgos de multas o sanciones.

También se sugiere fomentar la capacitación del personal del área en todos los rubros relacionados con la nómina, así como mantener un sistema de seguimiento periódico donde se realicen auditorías internas no solo para verificar la correcta aplicación del manual sino identificar posibles desviaciones y errores humanos antes de generar un costo fiscal.

#### **4.6 Presupuesto**

El presupuesto que incurre en la aplicación precisa de este manual comprende las horas del encargado de realizar las nóminas y el personal designado para realizarlo, puesto que en el área se encuentra como colaboradores la encargada del área y el auxiliar, y el tiempo estimado de realizar todo el proceso corresponde a 4 horas diarias por el encargado y a 6 horas diarias el costo corresponde como sigue, teniendo en cuenta el salario mínimo general profesional de la CONASAMI:

El salario diario mínimo por la profesión de secretario auxiliar corresponde a \$ 288.59 MN por 8 horas de trabajo por lo tanto el costo de las 4 horas corresponde a un total de \$ 144.29 pesos por día, es decir el costo mensual del encargado por el área es de \$ 4,386.58 pesos correspondiente a 2 trabajadores general un total de 8,773.13 pesos mismos que ya se deben considerar erogados por el costo del salario del personal mencionado como una herramienta para el direccionamiento de este presupuesto.

#### **4.7 Resultados esperados**

Con la implementación de este proceso se espera optimizar el proceso de nómina para tener una mayor claridad y organización, para tener un correcto de cumplimiento legal y administrativo que ofrezca sostenibilidad y eficiencia de la nómina para evitar desembolsos prescindibles. También mantener toda la documentación y procesos de nómina debidamente organizados para posibles auditorías revisiones fiscales o inspecciones por parte de la Secretaría del Trabajo.

## Conclusiones

Se concluye que de acuerdo con la revisión de las nóminas de la empresa constructora ABC S.A. de C.V. son una muestra clara de que los errores en los registros de datos y cálculos de los salarios y sus datos inherentes tienen una afectación directa tanto como en la situación fiscal de la entidad la falta de integración completa de los expedientes y la omisión de las constancias de situación fiscal generan pagos adicionales, gastos para la empresa. Al identificar la falta de procesos estandarizados y la falta de un manual de control interno se identificó una reacción progresiva de errores que impactan en la nómina y en el entero de cuotas IMSS las retenciones de ISR y la determinación del Impuesto sobre Nómina especialmente en los casos donde la empresa realiza proyectos en distintos estados de la República.

La correcta integración de la información en los sistemas de nómina y en los programas de SUA e IDSE es indispensable para evitar diferencias en los registros de alta, baja y modificaciones salariales, así como para asegurar que los recibos fiscales se emitan de manera oportuna, asimismo se ratificó la importancia de que los sistemas de nómina se encuentren actualizados para evitar errores en los cálculos y retenciones.

Se debe contar con un orden para el registro de cualquier proceso contable pues el que parezca sencillo no atiende que sea fácil de realizar el desorden en los procesos genera gastos por esto la elaboración de un manual de procedimientos representa una herramienta clave para garantizar el cumplimiento fiscal estandarizar procesos y reducir las posibilidades de errores. Que no dependan de la rotación del personal en el área encargada de realizar la nómina, pues con el manual se promueve un control más eficiente y transparente de la nómina. El objetivo general se cumple al proponer un manual de procedimientos preciso sobre los procesos donde el personal incurre en cometer las omisiones que se realizaron, el cual está fundamentado en los hallazgos encontrados de los cuales se explica el efecto causado de cada resultado obtenido, y la diferencia de realizarlo de forma correcta ya que a ser cálculos periódicos tienen incidencia monetaria para la entidad pues se concluye que origina un error u omisión al principio del proceso, este si tiene relevancia en los procesos posteriores mismos que se explicaron y por ende la magnitud de los mismos, de este punto surge lo primordial que es para la entidad contar con un orden en el proceso aplicando el manual de procesos propuesto.



## Referencias

- Bensusán Areous, G. (2000). *El modelo mexicano de regulación laboral*. Mexico D.F.: Friedrich Ebert Stiftung.
- Catálogo Nacional Gobierno de México. (9 de Junio de 2025). Transformación Digital, Agencia de transformación Digital y Telecomunicaciones: <https://catalogonacional.gob.mx/FichaTramite?traHomoclave=IMSS-02-067-A>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Naciones Unidas.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos México secretaria ejecutiva. (23 de Agosto de 2023). *Se promulga la primera Ley Federal del Trabajo: reconocimiento de los derechos laborales*. CNDH México defendamos al pueblo: [https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2023-08/FRN\\_AGO\\_28-2.pdf](https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2023-08/FRN_AGO_28-2.pdf)
- Cortez Ceja, E. (Junio de 2018). Análisis de las prestaciones laborales y de seguridad social baho un régimen formal e informal en México. Morelia, Michoacan, México: Universidad Vasco de Quiroga.
- Cruz Parceró, J. A. (2020). *Los derechos sociales en México reflexiones sobre la constitución del 1917*. México: Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro.
- Dirección de Incorporación y Recaudación Unidad de Fiscalización y Cobranza Coordinación de Corrección y Dictamen. (Septiembre de 2021). *IMSS DIGITAL*. SIROC Servicio Integral de Registro de Obras de Construcción: <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/SIROC/doctos/Manual-Usuario-SIROC-VF.pdf>
- El país. (28 de marzo de 2019). La autobiografía de Michelle Obama, el libro de memorias más leído de la historia. *El país*.
- Estrada, m. (28 de septiembre de 2017). México es arte y color, Cristina Pineda. *el sol de Mexico*.
- Garcia Colin, J. (2008). *Contabilidad de Costos tercera edición*. Mexico: McGraw-hill.
- Gobierno de México IMSS. (2024). *sitio web del IMSS*. <https://www.imss.gob.mx/siroc/informacion>
- Guajardo Cantú, G., & Andrade de Guajardo, N. E. (2023). *Contabilidad financiera*. Perú: Mc Graw Hill.

- Guardado, M. Á. (2020). Maestría en Análisis Tributario. Posgrados UDG Universidad de Guadalajara
- INEGI. (2024). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*. INEGI.
- INEGI. (2025). *Estadísticas a propósito del día de las micro, pequeñas y medianas empresas*. México: Comunicado de prensa 71/25.
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2008). *Reglamento de la Ley del Seguro Social para los Trabajadores de la Construcción por Obra Tiempo Determinado*. México: Diario Oficial de la Federación.
- Instituto Mexicano del Seguro Social . (4 de marzo de 2008). Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado. México: Diario Oficial de la Federeación.
- Lopez Hernandez, P., Emilia Cantera, E., & Ceja Aguilar, Z. R. (2023). Análisis del impacto de la gestión administrativa y fiscal de la nómina en las MIPYMES de Mexico. *Revista de investigación latinoamericana en Competividad Organizacional*, 28.
- Merton, R., & Bodie, Z. (1999). *Finanzas*. Mexico: Pretince All.
- Orozco Colin, L. A. (2023). *Etudio Integral de la Nómina 2023*. Mexico: ISEF.
- Osorio Martinez, M. (2004). Reformas al régimen de jubilaciones y pensiones del IMSS, el futuro que no llega. *El cotidiano*, 41-47.
- Palacio Lavín, A. R. (2012). *El Pacto Internacional de Drechos Económicos, sociales y culturales*. México : Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Ribes Giner, G., Herrero Blasco, A., Perello Marím, M. d., & Ruiz García, J. (2023). *Gestión de los Recursos Humanos, la dirección de personas*. Valencia: Tirant lo blanch.
- Romero Gudiño, A. (2008). Inspección federal del trabajo en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 113-143.
- Rubio, A. P. (2004). El sector de la construcción en México. En A. P. Rubio, Administración para el diseño (pág. 121). Mexico .
- Sanchez Castro, A., Cabezas Ramirez, T. V., Huaranga Rivera, H. V., & Ninalaya Casallo, M. (2023). *La Cultura Organizacional y la gestión del talento humano en el campus universitario*. Ecuador: Cide editorial.
- Secretaría de Economía. (2024). *Perfil industrial: Construcción. Data México*. <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/industry/construction>
- Secretaria del Trabajo y Previsión Social. (2017). *Seguridad y Salud en el Trabajo en México: Avances, retos y desafíos*. México: Subsecretaria del Trabajo y Pevisión social.

- Servicio de Administración Tributaria SAT. (2021). *Hacienda Secretaria de Hacienda y Credito Publico Sat Servicio de Administraión tributaria* . Visor de comprobantes de nómina del patrón preguntas y respuestas:  
<https://www.sat.gob.mx/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1461175070343&ssbinary=true>
- Siniestra V. , G., Polanco I., L. E., & Henao G, H. (2011). *Contabilidad: Sistema de información para las organizaciones*Sexta edición. MEXICO: MC Graw Hill.
- Suárez Salazar, C. (2005). *Administración de Empresas Constructoras 2a Ed.* Mexico: LIMUSA.

## **Índice de tablas**

Tabla 1 Organismos de seguridad social en México	21
Tabla 2 Trabajadores con observación en datos expedientes empresa constructora ABC S.A. de C.V.	27
Tabla 3 Ejemplos de nómina de obreros	30
Tabla 4 Emisión Mensual Anticipada empresa ABC mayo 2024 RP C22	31
Tabla 5 Impacto fiscal de observaciones en nómina de empresa constructora S. A. de C.V.	33
Tabla 6 Trabajadores registrados en SUA y omitidos en nómina junio 2024 empresa constructora	39
Tabla 7 Trabajadores con fecha de alta del mes de agosto 2024 de nómina semanal Empresa constructora ABC	43
Tabla 8 Cálculo de Impuesto sobre Nómina por estado	46

## **Índice de figuras**

Figura 1 Organigrama de Empresa constructora ABC S.A. de C.V.	6
Figura 2 Flujograma de proceso para la elaboración de nómina	47
Figura 3 Flujograma de factores para la elaboración de nómina de acuerdo a manual	52