



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

**TESIS**

**Cálculo de los pasivos laborales de la empresa Comercial  
Avícola de Hidalgo S.A. de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo  
y Ley de Impuesto Sobre la Renta**

**Para obtener el título de  
Licenciado (a) en Contaduría**

**PRESENTA**

Daniela de la Luz Rugerio Hernández

**Director (a)**

Dra. Teresa de Jesús Vargas Vega

**Codirector (a)**

Dr. Eleazar Villegas González

**Comité tutorial**

Dr. Sergio Demetrio Polo Jimenez

Mtro. Rolando Parra Escorza

Mtro. Saul Hernandez Dorantes

## Contenido

Introducción.....	2
Resumen.....	3
Abstract.....	4
<b>Capítulo I Generalidades de la empresa.....</b>	<b>5</b>
1.1 Datos generales.....	5
1.2 Reseña histórica de la empresa.....	7
1.3 Organigrama de la empresa.....	9
1.4 Misión, Visión y Política.....	10
<b>Capítulo II Descripción del Proyecto.....</b>	<b>13</b>
2.1 Planteamiento del problema.....	13
2.2 Objetivo general y objetivos específicos:.....	13
2.3 Justificación.....	13
2.4 Alcances y limitaciones.....	14
<b>Capítulo III Marco Teórico.....</b>	<b>15</b>
3.1 Sustento Teórico y/o Estado de Arte del tema a desarrollar.....	15
3.1.1 Normatividad Laboral.....	15
3.1.2 Seguridad Social.....	17
3.3.3 Impuesto sobre la Renta.....	22
3.1.4 Código Fiscal de la Federación.....	24
<b>Capítulo IV Propuesta del Proyecto Terminal.....</b>	<b>27</b>
4.1 Enunciado y descripción de la propuesta (titulo).....	27
4.2 Objetivo General.....	27
4.3 Estrategias de implementación.....	27
4.4 Desarrollo y presentación de la propuesta.....	27
4.6 Presupuesto.....	34
4.7 Resultados esperados.....	35
Conclusiones.....	36
Referencias.....	37

## INTRODUCCIÓN

Este trabajo se centra en el Cálculo de los pasivos laborales de la empresa Comercial Avícola de Hidalgo S.A. de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo y Ley de Impuesto Sobre la Renta, para que así esta empresa no sea acreedora a un multa o sanción por parte de las autoridades fiscales y/o gubernamentales correspondientes.

Capturando diversos datos en una herramienta digital mejor conocida como hoja de cálculo que permite encontrar el valor de un salario diario integrado de un sueldo variable; Abarcando desde la materia laboral como lo marca la ley federal del trabajo, Seguridad social con la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, y contribuciones por parte del Código Fiscal de la Federación y La Ley del Impuesto Sobre la Renta.

A pesar de tener un dominio del tema, las limitaciones de este problema yacen en el ámbito práctico y en sus consecuencias al aplicarlo, tanto por parte de los trabajadores que estarán obligados a pagar contribuciones sobre el total de sus percepciones, como por parte del patrón ya que las erogaciones por pasivos laborales aumentarán considerablemente, pero esta salida de efectivo no es superior a las sanciones establecidas en la legislación.

## RESUMEN

Lo barato sale caro, es una frase que se escucha cotidianamente y nos hace reflexionar acerca de nuestras decisiones al momento de invertir generalmente dinero, en este caso, ¿vale la pena ahorrarse unos pesos para evadir responsabilidades y correr el riesgo de recibir una multa del doble o triple del valor de lo ahorrado?

El proyecto se lleva a cabo en la empresa Comercial Avícola de Hgo. S.A. ubicada en la colonia de San Cayetano el Bordo, esta empresa lleva operando más de 20 años, en los cuales paso de ser una micro a una mediana empresa, su Actividad económica es principalmente en comercio al por mayor de pollo tipo rosticero, aunque también cuenta con locales donde vende pollo tipo mercado al menudeo. Cuenta con más de 35 empleados de los cuales la mayoría recibe diversos bonos, pero estos últimos no son reportados a las autoridades correspondientes.

Es común en México suceda esto con las percepciones que usualmente aumentan el gravamen de ISR y seguro social que el patrón paga, esto afecta a las cotizaciones de seguro de social, INFONAVIT, pago adecuado de ISR al trabajador. Es por esto que el objetivo del proyecto es estimar un promedio mensual de estos bonos percibidos por los trabajadores y calcular el impacto que generará el contabilizarlos fiscalmente tanto para los trabajadores dentro de su nómina, como para el patrón como costo laboral. Es importante realizar este reconocimiento de pasivos laborales ya que, de no hacerlo, encamina a la empresa a pagar varias multas que están establecidas en el artículo 304 de la Ley del Seguro Social (LSS) y artículo 84 y 994 Ley Federal del Trabajo.

Para reconocer acorde a la legislación los pasivos laborales totales de la empresa Comercial Avícola de Hidalgo se creó la Guía para el reconocimiento de los pasivos laborales totales de la empresa Comercial Avícola de Hidalgo; la cual es un formato que ayuda a homologar estos ingresos y hace más fácil identificarlos y registrarlos. También servirá en caso del alta de un trabajador nuevo se le puedan estimar estas percepciones.

### **Palabras Clave:**

Pasivo Laboral, Percepciones, Legislación, Multas

## ABSTRACT

Cheap is expensive, it is a phrase that is heard daily and makes us reflect on our decisions when generally investing money, in this case, is it worth saving a few pesos to evade responsibilities and run the risk of receiving a fine from the Double or triple the value of what you saved?

The project is carried out at the Comercial Avícola de Hgo company. S.A. Located in the neighborhood of San Cayetano el Bordo, this company has been operating for more than 20 years, in which it went from being a micro to a medium-sized company. Its economic activity is mainly in wholesale trade of rotisserie chicken, although it also has with stores where retail market-type chicken is sold. It has more than 35 employees, most of whom receive various bonuses, but the latter are not reported to the corresponding authorities.

It is common in Mexico to happen this with the perceptions that usually increase the ISR and social security tax that the employer pays, this affects the social security contributions, INFONAVIT, adequate payment of ISR to the worker. This is why the objective of the project is to estimate a monthly average of these bonuses received by workers and calculate the impact that accounting for them fiscally will generate both for the workers within their payroll, and for the employer as a labor cost. It is important to carry out this recognition of labor liabilities since, if not done, it leads the company to pay several fines that are established in article 304 of the Social Security Law (LSS) and articles 84 and 994 Federal Labor Law.

To recognize the total labor liabilities of the Comercial Avícola de Hidalgo company in accordance with the legislation, the Guide for the recognition of the total labor liabilities of the Comercial Avícola de Hidalgo company was created; which is a format that helps standardize these incomes and makes it easier to identify and record them. It will also be useful in the event of a new worker's termination to be able to estimate these perceptions.

### **Key Words**

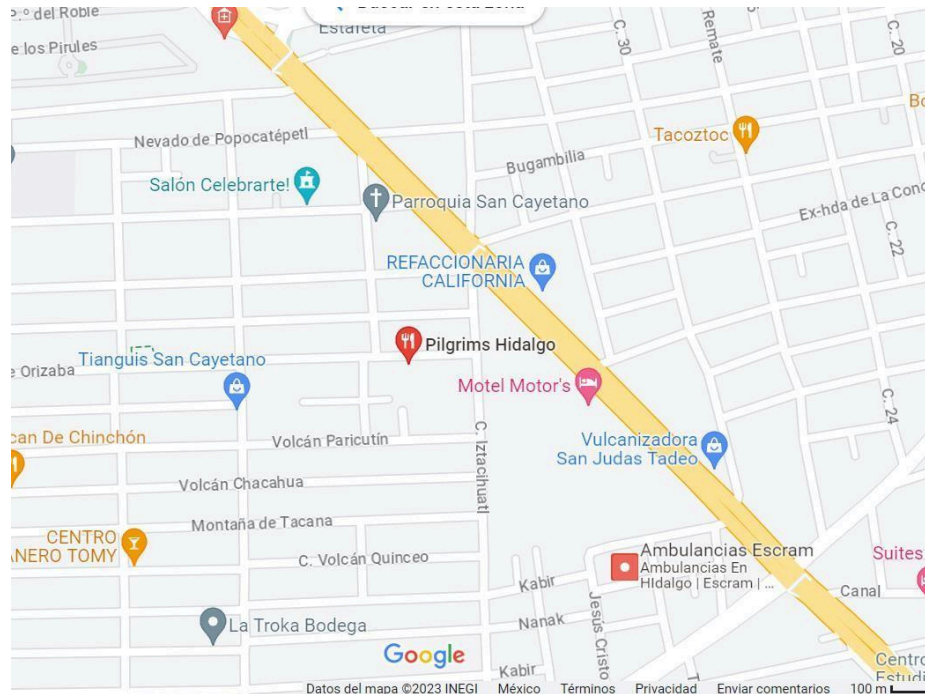
Labor Liabilities, Perceptions, Legislation, Fines

## CAPÍTULO I GENERALIDADES DE LA EMPRESA

### 1.1 Datos generales

La empresa Comercial Avícola de HGO., S.A Es una Comercializadora ubicada en Calle Pico de Orizaba, N°108, Colonia San Cayetano el Bordo, Código Postal 42084, Pachuca de Soto, Hidalgo con teléfono: 771 71 95 943, 771 71 59 473.

**Figura 1 Ubicación de la empresa**



Fuente: GOOGLE MAPS, 2023

El giro principal de la empresa es comercial según el INEGI(2022), ya que es un intermediario, compra el producto y lo revende, la empresa al tener este giro es clasificada por el Diario Oficial de la Federación publicado el 30 de junio de 2009 como una empresa mediana según el rango de trabajadores, 10 administrativos y 22 operadores, lo que da un total de 32 subrogados.

**Figura 2 Clasificador de empresas por rango de trabajadores**











Estratificación				
Tamaño	Sector	Rango de número de trabajadores	Rango de monto de ventas anuales (mdp)	Tope máximo combinado*
Micro	Todas	Hasta 10	Hasta \$4	4.6
Pequeña	Comercio	Desde 11 hasta 30	Desde \$4.01 hasta \$100	93
	Industria y Servicios	Desde 11 hasta 50	Desde \$4.01 hasta \$100	95
Mediana	Comercio	Desde 31 hasta 100	Desde \$100.01 hasta \$250	235
	Servicios	Desde 51 hasta 100		
	Industria	Desde 51 hasta 250	Desde \$100.01 hasta \$250	250

Fuente: (DOF, 2009)

El Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte, México SCIAN 2023 que proporciona un marco único, consistente y actualizado para la recopilación, análisis y presentación de estadísticas sobre actividades económicas, que refleja la estructura de la economía mexicana, Clasifica a la empresa como Comercio al Por mayor con código 43 ya que es una unidad económica dedicadas principalmente a la compraventa (sin transformación) de bienes de capital, materias primas y suministros utilizados en la producción, así como a la compraventa de otros bienes cuando son revendidos a otros comerciantes, distribuidores, fabricantes y productores de bienes y servicios. (INEGI, 2023).

Al código se le agrega 4311 ya que vende productos para consumo humano. Por último, cae en el código 43112 aplicable a unidades económicas dedicadas principalmente al comercio al por mayor especializado, a través de métodos tradicionales o por internet, de carnes rojas, de aves, vísceras, pescados y mariscos. (INEGI, 2023)

**Figura 3 Jerarquía de clases económicas**

-   43 Comercio al por mayor<sup>T</sup> 
-   431 Comercio al por mayor de abarrotes, alimentos, bebidas, hielo y tabaco 
-   4311 Comercio al por mayor de abarrotes y alimentos 
- +   43111 Comercio al por mayor de abarrotes 
- +   43112 Comercio al por mayor de carnes 

(INEGI, 2023)

## 1.2 Reseña histórica de la empresa

El socio mayoritario Rodolfo Vicente Suarez Hernández, entro a la industria avícola antes de terminar su carrera en contaduría; Fue invitado por un colega a auditar una planta de alimentos que produce cerdo y pollo ubicada cerca de Tecámac Estado de México; Ahí comenzó a hacer sus primeros papeles de trabajo contables, y debido a que estaba tan cerca del área administrativa se dio cuenta que los dueños planeaban construir granjas cerca de Telles donde actualmente se encuentra el fraccionamiento viñedos, por comodidad pidió trabajar en esta planta ya que era más cercana a su domicilio.

Su trabajo era controlar la construcción de las nuevas granjas de pollos, comenzó trabajando en un camper anotando cuantos camiones con material llegaban al recinto y registrando las faltas de los trabajadores durante el día, Paso un año para que la producción de pollo comenzará en esta nueva planta de la Avícola San Andrés, conoció a los dueños y le ofrecieron administrar el rancho donde tuvo mucho acercamiento al proceso que se lleva a cabo con las aves, desde recibir el pollo desde el día 0 al día 21 que es lo que tarda en madurar un pollo en las incubadoras, vacunarlo, hasta medir el alimento durante la engorda del pollo, en pocas palabras aprendió todo sobre la producción del pollo.

En el año de 1989 se gradúa y en 1993 se muda a monterrey ya que ahí es donde residía su novia, al llegar allá encuentra trabajo nuevamente en una empresa que produce productos avícolas, se llamaba “Genera” actualmente ya no existe ya que la absorbió Bachoco, estando en esta empresa aprendió sobre la comercialización. Se caso en Monterrey; el propone empezar a llevar pollo a la Ciudad de México y alrededores ya que solo vendían en el norte del país, lo que llevaba a que el producto se estancara o se mermara.

Figura 4 Logo de la empresa

Pilgrim's (2017)





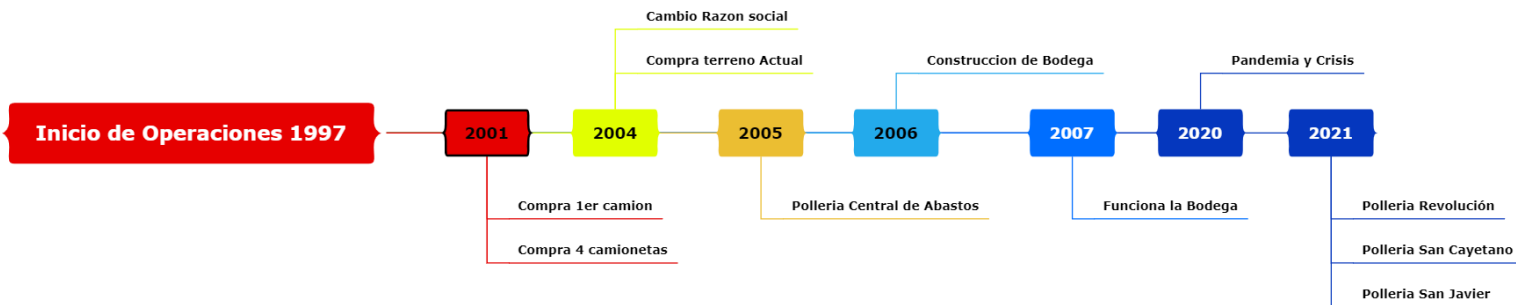
Rodolfo paso del área producción a venta porque conocía personas que compraban pollo en el Valle de México, aunque se llevaba muchas horas de traslado era buen negocio y dejaba buenas ganancias; ya vendiendo al centro de México ahora el pollo no era suficiente para cubrir la demanda, comenzaron a cotizar con granjas externas como Pilgrim's y Bachoco siendo el ganador Pilgrim's en cuestión de precios; ahí noto que el negocio con más ganancia era la compraventa y no la producción, En 3 años que el trabajo en Genera, la empresa tenía 4 camiones cuando el ingreso a trabajar y llegó a tener 11 tráileres al momento de su salida.

En 1996 su esposa queda embarazada deciden comprar una casa y carro a crédito; Unos meses después acudió a la Ciudad de México por un tema de facturación, en esta visita conoce a los directivos de Pilgrim's como trabajador, le dicen que era necesario una distribuidora en Pachuca y buscaban alguien de dicha ciudad para iniciar, preguntaron si le interesaba, Rodolfo estaba preocupado e indeciso ya que tenía deudas, los directivos mencionaron que no necesitaba capital, pero debía empezar en 1 semana a distribuir, tras platicarlo con su esposa renuncio a Genera y le dieron un buen finiquito con el cual se montó una cámara frigorífica en un local que estaba en la Av. del palmar 105 cerca del Fracc. Constitución.

Arrancó el negocio con la ayuda un primo, comenzado como persona física en 1997 al ser tan apresurado el pollo comenzó a repartirse en un bocho que solo resistió 2 meses, al principio solo contaban con 2 personas repartiendo, a los 6 meses se hicieron de una pick up sin caja sin darse cuenta en 2001 compró el 1er camión y aumentaron a 4 camionetas la flotilla y la plantilla a 7 trabajadores, eran alrededor de 7 trabajadores; en 2004 Adquirió el terreno actual en Calle Pico de Orizaba, N°108, Colonia San Cayetano el Bordo, Código Postal 42084, Pachuca de Soto, Hidalgo, este mismo año pasó a ser Comercial Avícola de Hidalgo S.A. por recomendación del contador en ese entonces. El siguiente año en 2005 se abrió la primera pollería en la central de abastos bajo persona física; Era una rosticería que compraba su producto con la comercial y decidió cerrar el local, al enterarse el Sr Rodolfo decide abrir el primer punto para venta al público en general.

La construcción de la bodega comienza en 2006 y se comienza a expandir el mercado y territorios de abasto. En 2020 se vive una crisis a nivel mundial y esto afecto a la compañía de una manera critica. Apoyado de una consultoría y cambios que se realizaron, la empresa a pesar de las adversidades y pronósticos negativos que se tenían logra crecer de una manera significativa, logrando un crecimiento exponencial cada año. En el año 2021 apertura la segunda pollería en el Mercado Revolución, meses después abre una tercera sucursal en el Cedis, y más tarde se apertura sucursal Valle de San Javier inaugurada en 2022, estas están operando como persona física a nombre de Rodolfo Suarez.

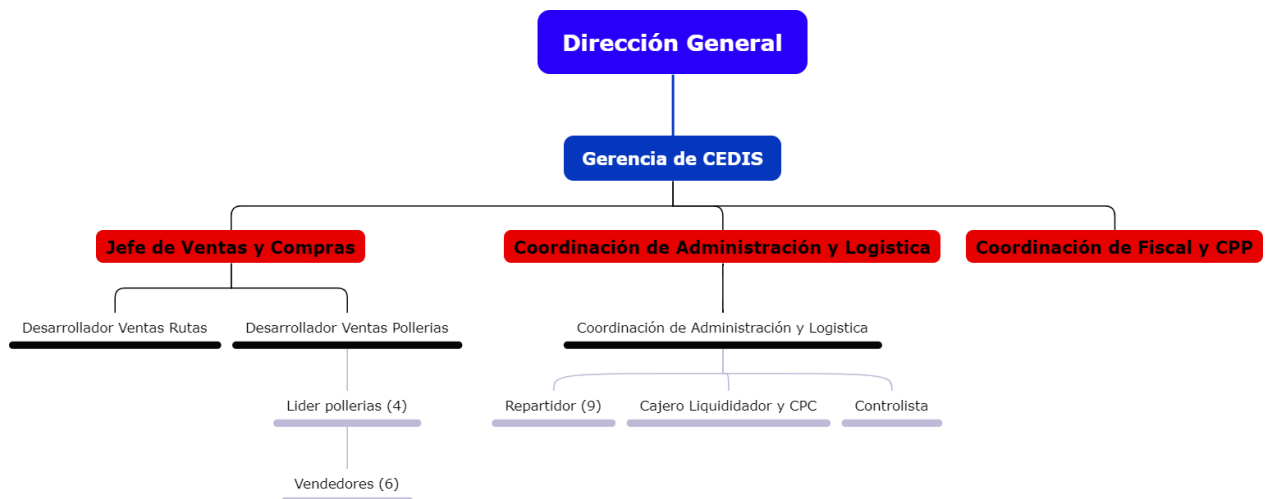
**Figura 5 Línea del Tiempo Comercial Avícola de Hidalgo**



Fuente: (Rugerio, 2023)

### 1.3 Organigrama de la empresa

**Figura 6 Organigrama de la Empresa**



Fuente (Moedano, 2022)

La Dirección General es la encargada de ejecutar estrategias empresariales dentro de la compañía, así como tomar decisiones a partir de los informes que le entregan su subyacentes.

El nivel Gerencial es el encargado de controlar y supervisar todas las operaciones, es la guía que con misión y visión guiara a la empresa a cumplir sus objetivos a largo plazo, así mismo es el mediador entre la dirección general y el tercer nivel.

El tercer nivel jerárquico coordina cada una de las áreas, genera reportes sobre la operación de la empresa que es vital para la toma de decisiones, tiene más responsabilidad que es cuarto nivel, este último tiene contacto con los clientes y es responsable de los errores operativos que lleguen a suscitarse.

Por último el quinto y sexto nivel son la cara de la empresa con el cliente, estas son las encargadas de entregar el producto al cliente.

El organigrama muestra área de coordinación Fiscal Y Contabilidad, Área donde el estudiante presta sus servicios en la contabilidad de ingresos y egresos, en la realización de facturas electrónicas, elaboración de nómina, y solvatación de requerimientos de información a interesar

#### 1.4 Misión, Visión y Política

##### **Misión**

“Somos una empresa comercializadora de pollo procesado y derivados, operando con procesos estandarizados orientados a la mejora continua, a través de personal calificado y equipo de transporte óptimo, ofreciendo a nuestros clientes atención personalizada para cumplir sus expectativas” (Moedano, 2023)

##### **Visión**

“Ser en el año 2025 la comercializadora con mayor reconocimiento dentro del estado de Hidalgo y Puebla en la distribución de productos avícolas procesados con más de 5 puntos estratégicos de distribución dentro de la zona metropolitana, asegurando la satisfacción de las partes interesadas con mejoras en los procesos y sistemas administrativos” (Moedano, 2023)

##### **Políticas**

*Seguridad e Higiene:*

- En Comercial Avícola estamos comprometidos con la seguridad y salud de nuestro personal en todas las actividades que realizamos, así como con nuestros clientes, contratistas y proveedores que desempeñan tareas en nuestras instalaciones.
- Fundamentamos todas nuestras acciones, buscando preservar la integridad física y la salud de nuestros colaboradores.
- Promovemos la ejecución de las actividades en la forma más segura, implementando las medidas necesarias para prevenir y proteger a todos los colaboradores.
- Proporcionamos los medios y recursos para que las actividades puedan ser ejecutadas de manera segura.
- Evaluamos todos los riesgos y peligros que puedan afectar la integridad de nuestros colaboradores y clientes.
- Eliminamos los actos y reducimos condiciones inseguras en todas las áreas de trabajo.
- Los jefes directos son responsables del efectivo cumplimiento de las medidas de seguridad en su área de trabajo
- Todo trabajador esta estrictamente obligado a no poner en riesgo primeramente su integridad física, la de algún compañero, cliente, y así mismo cualquier activo que le pertenezca a la compañía. (Moedano, 2023)

*Comportamiento en el lugar de trabajo:*

- En Comercial Avícola ofrece igualdad de oportunidades y se compromete a mantener un ambiente laboral seguro y productivo, en el que las personas son tratadas con igualdad, dignidad, cortesía, y respeto. Los comportamientos inapropiados en el lugar de trabajo no son tolerados.
- Queda estrictamente prohibido el Bullying hacia cualquier colaborador y será castigada toda acción de este tipo.
- Todo colaborador deberá ser tratado de manera justa y con igualdad, queda prohibido que cualquier jefe – supervisor de área tenga preferencias hacia alguien, generando imparcialidad en el trato a colaboradores.
- Ningún trabajador puede ser objeto de discriminación en su centro laboral, ni por su origen étnico o nacional, ni género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, estado civil o cualquier otra causa.

- Sera castigado severamente cualquier acto de agresión, física o emocional hacia cualquier colaborador, no se permite el acoso laboral ni el hostigamiento.
- Todo trabajador tiene derecho a todos los beneficios que la empresa ofrece conforme al marco legal de la ley federal del trabajo, permitiendo un desarrollo personal y profesional dignificado.
- Queda estrictamente prohibido compartir o vender cualquier información interna de la empresa con personas ajenas a la misma.
- Todo trabajador debe cumplir con sus obligaciones laborales conforme a los procedimientos internos, buscando operar bajo las mejores prácticas operativas.

(Moedano, 2023)

### 1.5 Productos y clientes

Nuestros productos son adquiridos en Tepeji del Rio, y distribuidos por toda el área metropolitana del país, El producto principal es el pollo para Rosticería, que viene limpio (sin viseras); en segundo lugar, tenemos el área de congelados, que son: Nuggets, Boneless, Papas para freír en diferentes cortes, Patties (Carne para hamburguesas), Dedos de queso y aro de cebolla; En tercer lugar, vendemos huevo a granel; y por último contamos con 4 Pollerías que venden pollo destazado, carbón. salsas y un poco congelados al público en general.

Entre nuestros clientes se encuentran las rosticerías que no son de franquicia o cadena de todo Pachuca y sus alrededores, Cinépolis Galerías, Distribuidora de carnes el Mezquital, Para algunos eventos el Gobierno del estado de Hidalgo y el Congreso y la Universidad Autónoma de Estado de Hidalgo han adquirido productos de esta comercializadora, Algunos restaurantes como: Santas Alitas, La casa de Frida, El Serranillo, The corner Taco Steak House preparan sus alimentos con pollo y sus derivados que la empresa distribuye.

Al tener un total de 18 unidades vehiculares, se distribuye pollo dentro y fuera del estado de Hidalgo como en Estado de México, Puebla, Veracruz. (Moedano, 2023)

## CAPITULO II DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

### 2.1 Planteamiento del problema.

Es común en México que las empresas registren a sus empleados con el salario mínimo y se les entregue en “sobre amarillo” las percepciones que usualmente aumentan el gravamen de ISR y seguro social que el patrón paga, este es el caso de la empresa Comercial Avícola de Hidalgo S.A. los trabajadores perciben diversos bonos según el área en que laboran, estos bonos no son reconocidos fiscalmente en la nómina, esto afecta a las cotizaciones de seguro de social, INFONAVIT, pago adecuado de ISR así como en caso de un despido injustificado no será gravable el total de sus percepciones actuales.

Es por esto por lo que el objetivo del proyecto es estimar un promedio mensual de estos bonos percibidos por los trabajadores y calcular el impacto que generará el contabilizarlos fiscalmente tanto para los trabajadores dentro de su nómina, como para el patrón como costo laboral.

### 2.2 Objetivo general y objetivos específicos:

#### Objetivo General

Calcular los pasivos laborales de la empresa Comercial Avícola S.A. durante 2023 para su correcto registro según la Ley del trabajo y ley del ISR

#### Objetivos específicos

Identificar los bonos que perciben los trabajadores fuera de su salario fiscal para realizar un promedio mensual de estos y así calcular su salario fiscal correcto según la ley

Adaptar los papeles de trabajo donde actualmente se calcula la nómina para agregar los nuevos conceptos que no son tomados en cuenta actualmente

Simular la nueva nomina que incluya los pasivos laborales calculados correctamente conforme a la ley

### 2.3 Justificación.

Este proyecto está enfocado en realizar el cálculo de los diferentes bonos que reciben los trabajadores de diversas áreas de la empresa Comercial Avícola S.A. sin ser registrado ante las autoridades correspondientes, esto en base a la Ley Federal del Trabajo principalmente en los artículos 15 que señala - Las personas físicas o morales que proporcionen los servicios de subcontratación, deberán contar con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Para obtener el registro deberán acreditar estar

al corriente de sus obligaciones fiscales y de seguridad social. (H. Congreso de la Unión, 2023)

Es importante realizar este reconocimiento de pasivos laborales ya que, de no hacerlo, encamina a la empresa a pagar varias multas que están establecidas en el artículo 304 de la ley del seguro social y artículo 84 y 994 Ley Federal del Trabajo. Además, al incrementar el salario, las prestaciones sociales que reciben los empleados como fondo de ahorro, Cotización INFONAVIT, incluso para su ahorro y retiro incrementaría notablemente lo que les daría un beneficio social.

#### 2.4 Alcances y limitaciones.

##### **Alcances**

Se realizará una descripción de los procesos a modo de definición en donde se establecerá Salario Diario, mensual y bimestral, Aportaciones Obrero-Patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, Cálculo del ISR Y subsidio al empleo, Aguinaldo y prima vacacional, beneficios ante INFONAVIT para los trabajadores.

Se identificará la legislación acorde a las necesidades de la empresa,

Se analizará las causas de las posibles razones del porque estos bonos no se están pagando conforme a la ley y les hace llegar a los trabajadores a través de otra área.

Se establecerá las acciones de mejora y los medios de control para que los trabajadores no dejen de incentivarse por tener un salario más alto.

Se determinará la viabilidad del proyecto, su rentabilidad, sus ventajas, y su impacto en el flujo de efectivo de la empresa.

##### **Limitaciones**

El proyecto se enfocará únicamente en el departamento de Contabilidad, y se requiere apoyo del área de logística

La recolección de información de los bonos otorgados a los trabajadores esta al cuidado del área de logística, además de que la encargada de dicho departamento no es muy accesible.

El proyecto será válido durante 2023, con los datos proporcionados por la empresa en ese momento, debido a que habrá cambios en el capital humano derivado a las nuevas reformas.

Los trabajadores pueden negarse al cambio ya que recibirán la remuneración completa, pero con un aumento en la retención de impuestos debido a la fiscalización.

## CAPÍTULO III MARCO TEÓRICO

### 3.1 Sustento Teórico y/o Estado de Arte del tema a desarrollar.

#### 3.1.1 Normatividad Laboral

Una relación de trabajo es un nexo jurídico entre Trabajadores y Empleadores. Existe cuando una persona presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. (OIT, 2022)

La relación de es el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo como la seguridad social. La existencia de una relación laboral es necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados; también el punto de partida clave para determinar el alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores. (OIT, 2022).

La Ley Federal del Trabajo (LFT) rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución Donde se 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(LFT.2022).

Un trabajo digno se entiende por:

*“aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.”* Según el Art 2 de la LFT,2022.

La Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión establece que el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que



aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes. En el Artículo 3ro de la LFT; en su artículo 8 define que:

*“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”*

Y en el artículo 10 este mismo documento señala:

*“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”*

La empresa Comercializadora Avícola de Hidalgo SA de CV es considerada como tal ya que es una unidad económica de distribución de bienes, esto está establecido en el Art 16 de la LFT. En este caso la empresa es una persona moral que funge como patrón de más de 30 trabajadores, con los que celebro un contrato dando como nexo jurídico la relación de trabajo que la LFT la define como cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario en su Artículo 20.

El salario por otro lado es definido en el artículo 82 de la misma ley:

*“Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”*

El Artículo 84 y 85 de la LFT nos mencionan que, “El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo. Este se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

Es muy importante establecer lo componentes que lo integran, ya que repercute en el cálculo de diferentes conceptos, como el aguinaldo deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario; o Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización como lo establecen los artículos 87 y 89 de LFT.

El patrón tiene diversas obligaciones establecidas en el art 132 LFT de las cuales cabe destacar las siguientes ya que tienen relación con la problemática actual que se presenta en el reconocimiento de los pasivos laborales:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

### 3.1.2 Seguridad Social

Ley Del Seguro Social (LSS) Establecida por la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión reformada por última vez el 25-04-2023 nos dice que : “La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado”, en su Artículo 2,

En el Artículo 5 sección A de la misma ley establece los siguientes términos para una mejor comprensión:

“I. Ley: la Ley del Seguro Social;

II. Código: el Código Fiscal de la Federación;

III. Instituto: el Instituto Mexicano del Seguro Social; Esta ley entiende en el artículo 5 A:

IV. Patrones, patrón o persona empleadora: la persona física o moral que tenga ese carácter en los términos de la Ley Federal del Trabajo;

V. Trabajadores o trabajador: la persona física que la Ley Federal del Trabajo define como tal;

VII. Sujetos o sujeto obligado: los señalados en los artículos 12, 13, 229, 230, 241 y 250-A de la ley, cuando tengan la obligación de retener las cuotas obrero-patronales del Seguro Social o de realizar el pago de las mismas, y los demás que se establezcan en esta ley;

XV. Cuotas obrero patronales o cuotas: las aportaciones de seguridad social establecidas en la Ley a cargo del patrón, trabajador y sujetos obligados;

XVI. Cédulas o cédula de determinación: el medio magnético, digital, electrónico, óptico, magneto óptico o de cualquier otra naturaleza, o bien el documento impreso, en el que el patrón o sujeto obligado determina el importe de las cuotas a enterar al Instituto, el cual puede ser emitido y entregado por el propio Instituto;

XVIII. Salarios o salario: la retribución que la Ley Federal del Trabajo define como tal;”(LSS,2022)

El régimen obligatorio comprende riesgos de trabajo, enfermedades y embarazo, invalidez y vida, retiro, cesantía, edad avanzada y vejez, guarderías y prestaciones sociales, según el art 11 y son sujetos de dicho régimen según el art 12 Frac 1: las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual y los trabajadores de la empresa comercial Avícola encajan en este rubro.

Los patrones según la LSS están obligados a registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles, así también a llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha. Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto. Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley y los reglamentos que correspondan;

El salario Base de cotización que es el que es utilizado para calcular cuotas y aportaciones, este se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Según el art 27. En el caso de los trabajadores de la empresa comercial avícola, el pasivo laboral que generan es variable cada mes, esto no lleva a la aplicación del art 30 de la LSS Fracc. II y III:

Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado

en ese período. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período, y En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

Al momento de reconocer los pasivos laborales, se generará un cambio de salario en los trabajadores, el procedimiento a seguir en materia de seguridad social se encuentra en el artículo 34 de la LSS y dice lo siguiente:

*“Cuando encontrándose el asegurado al servicio de un mismo patrón se modifique el salario estipulado, se estará a lo siguiente:*

- I. En los casos previstos en la fracción I del artículo 30, el patrón estará obligado a presentar al Instituto los avisos de modificación del salario diario base de cotización dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en que cambie el salario;*
- II. En los casos previstos en la fracción II del artículo 30, los patrones estarán obligados a comunicar al Instituto dentro de los primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, las modificaciones del salario diario promedio obtenido en el bimestre anterior, y*
- III. En los casos previstos en la fracción del artículo 30, si se modifican los elementos fijos del salario, el patrón deberá presentar el aviso de modificación dentro de los cinco días hábiles siguientes de la fecha en que cambie el salario. Si al concluir el bimestre respectivo hubo modificación de los elementos variables que se integran al salario, el patrón presentará al Instituto el aviso de modificación en los términos de la fracción II anterior.*

*El salario diario se determinará, dividiendo el importe total de los ingresos variables obtenidos en el bimestre anterior entre el número de días de salario devengado y sumando su resultado a los elementos fijos del salario diario.”*

También se establece en el Art 38 que el patrón al efectuar el pago de salarios a los trabajadores, deberá retener las cuotas que a éstos les corresponde cubrir. Cuando no lo haga en tiempo oportuno, sólo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo. El patrón tendrá el carácter de retenedor

de las cuotas que descuenta a sus trabajadores y deberá determinar y enterar al Instituto las cuotas obrero patronales, en los términos establecidos por esta Ley y sus reglamentos.

Por otro lado, los trabajadores a tienen el derecho de solicitar al Instituto su inscripción, comunicar las modificaciones de su salario y demás condiciones de trabajo y, en su caso, presentar la documentación que acredite dicha relación, demuestre el período laborado y los salarios percibidos. Lo anterior no libera a los patrones del cumplimiento de sus obligaciones ni les exime de las sanciones y responsabilidades en que hubieran incurrido. Según Artículo 18 LSS así que los trabajadores pueden solicitar que se les tome en cuenta todas sus percepciones para calcular su salario base de cotización.

Esto les beneficia ya que repercute en el pago de incapacidad, o cotización como lo establecen los siguientes artículos de la ley:

Artículo 58.

*“El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero:*

- I. Si lo incapacita para trabajar recibirá mientras dure la inhabilitación, el cien por ciento del salario en que estuviese cotizando en el momento de ocurrir el riesgo. El goce de este subsidio se otorgará al asegurado entre tanto no se declare que se encuentra capacitado para trabajar, o bien se declare la incapacidad permanente parcial o total, lo cual deberá realizarse dentro del término de cincuenta y dos semanas que dure la atención médica como consecuencia del accidente, sin perjuicio de que una vez determinada la incapacidad que corresponda, continúe su atención o rehabilitación conforme a lo dispuesto por el artículo 61 de la presente Ley;*
- II. Al declararse la incapacidad permanente total del asegurado, éste recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al setenta por ciento del salario en que estuviere cotizando en el momento de ocurrir el riesgo.”*

Artículo 71.

*“Las cuotas que por el seguro de riesgos de trabajo deban pagar los patrones, se determinarán en relación con la cuantía del salario base de cotización, y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate, en los términos que establezca el reglamento relativo.”*

Artículo 96.

*“En caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo. El subsidio se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas.”*

Artículo 98.

*“El subsidio en dinero que se otorgue a los asegurados será igual al sesenta por ciento del último salario diario de cotización. El subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana, directamente al asegurado o a su representante debidamente acreditado.”*

Artículo 170.

“Pensión garantizada es aquélla que el Estado asegura a quienes tengan sesenta años o más de edad, hayan cotizado mil o más semanas y que se calculará conforme a la tabla prevista en este artículo, considerando el promedio de su salario base de cotización durante su afiliación al Instituto. Para estos efectos, el salario señalado se actualizará conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor a la fecha en que se pensione el trabajador.”

Las sanciones en materia de seguridad social están establecidas en el art 9 que a la letra dice:

*“Las disposiciones fiscales de esta Ley que establecen cargas a los particulares y las que señalan excepciones a las mismas, así como las que fijan las infracciones y sanciones, son de aplicación estricta. Se considera que establecen cargas las normas que se refieran a sujeto, objeto, base de cotización y tasa. A falta de norma expresa en esta Ley, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de la Ley Federal de Trabajo, del Código o del derecho común, en ese orden, cuando su aplicación no sea contraria a la naturaleza propia del régimen de seguridad social que establece esta Ley”*

Con respecto a la incidencia en materia de Seguridad Social, las cantidades «no reflejadas en nómina» en tanto en cuanto no quedan incluidas en las bases de cotización comunicadas a la Tesorería General de la Seguridad Social, suponen una infra cotización salvo que el salario que fue reflejado en la nómina, e incluido en la base de cotización, supere la base máxima establecida en los Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio (Moon, s. f.)

La mayoría de los patrones que registran con un sueldo menor lo hacen para disminuir impuestos. Si bien, el empleado recibe el sueldo acordado por la empresa en su contratación, el hecho de registrar ante el Seguro Social un sueldo menor al que se percibe tiene consecuencias en las prestaciones laborales del trabajador, pues perjudica su cobertura de seguridad social y sus derechos a la salud, económicos, sociales y culturales.

Juan Edgardo Beltrán Ávila, integrante de la Comisión de Desarrollo Fiscal del Colegio de Contadores Públicos de México (CCPM) explicó que los patrones reducen las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) y a la Administradora de Fondos para el Retiro (Afore) principalmente. (ZyA 2022)

Asimismo, explicó que dichas aportaciones se calculan con base en el salario registrado en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), por lo que, si el trabajador está registrado con un salario bajo, su ahorro será menor y se dará cuenta cuando busque adquirir un crédito Infonavit y éste sea muy pequeño; o bien, cuando se retire su pensión será muy baja.

Por otra parte, el especialista detalló que las compañías realizan pagos a las personas trabajadoras bajo conceptos que son excluidos de la integración del salario registrado, como planes de pensiones, pensión de subsistencia, renta vitalicia, por mencionar algunos. (ZyA 2022)

### 3.3.3 Impuesto sobre la Renta

La Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) considera ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. En su artículo 94

También establece que quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere el Capítulo I (De Los Ingresos Por Salarios Y En General Por La Prestación De Un Servicio Personal Subordinado) están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. La retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario, usando la tarifa correspondiente, plasmada en la tabla extraída de la LISR art 96:

**Tabla 1 Tarifa mensual para calcular la retención de ISR**

Tarifa Mensual			
Limite inferior	Limite superior	Cuota fija	% a aplicarse al excedente del limite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0	1.92
496.08	4,210.41	9.52	6.40
4,210.42	7,399.42	247.24	10.88
7,399.43	8,601.50	594.21	16.00
8,601.51	10,298.35	786.54	17.92
10,298.36	20,770.290	1,090.61	21.36
20,770.30	32,736.83	3,327.42	23.52
32,736.83	62,500	61,41.95	30.00

FUENTE (LISR,2023)

Al incrementar el salario muchos de los trabajadores no serán acreedores para recibir subsidio al empleo como lo establece la LISR en su artículo Decimo transitorio

Se otorga el subsidio para el empleo en los términos siguientes:

Los contribuyentes que perciban ingresos de los previstos en el primer párrafo o la fracción I del artículo 94 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, excepto los percibidos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación, gozarán del subsidio para el empleo que se aplicará contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo 96 de la misma Ley. El subsidio para el empleo se calculará aplicando a los ingresos que sirvan de base para calcular el impuesto sobre la renta que correspondan al mes de calendario de que se trate, la siguiente:



I.

**Tabla 2 Calculo de Subsidio al Empleo**

Para ingresos de \$	Hasta Ingresos de \$	Cantidad de subsidio para el empleo \$
0.01	407.33	93.73
407.34	610.96	93.66
610.97	799.68	93.66
799.69	814.66	90.44
814.67	1023.75	88.06
1023.76	1086.19	81.55
1086.20	1228.57	74.83
1228.58	1433.32	67.83
1433.33	1638.07	58.38
1638.08	1699.99	50.12
1699.89	En adelante	0

Fuente (LISR,2023)

Una de las derivadas de pagar el salario «fuera de nómina» es su no declaración ante Hacienda y la ausencia de retención por parte del empresario que incumple con aquella obligación. Este incumplimiento en materia tributaria puede conllevar para el empresario uno de los riesgos más conocidos, la apertura de expedientes sancionadores con levantamiento de actas de liquidación por los importes no retenidos dentro del plazo de prescripción de 4 años, juntos con sus intereses y recargos, además de actas de infracción. (Moon, s. f.)

#### 3.1.4 Código Fiscal de la Federación

En el art 26 del Código Fiscal de la Federación (CFF) establece que son responsables solidarios con los contribuyentes:

I. Los retenedores y las personas a quienes las leyes impongan la obligación de recaudar contribuciones a cargo de los contribuyentes, hasta por el monto de dichas contribuciones.

II.-Las personas que estén obligadas a efectuar pagos provisionales por cuenta del contribuyente, hasta por el monto de estos pagos.

Este Código establece que las personas morales, así como las personas físicas que deban presentar declaraciones periódicas o que estén obligadas a expedir comprobantes por las actividades que realicen, deberán solicitar su inscripción en el registro federal de contribuyentes del Servicio de Administración Tributaria y su certificado de firma electrónica avanzada, así como proporcionar la información relacionada con su identidad, su domicilio y en general sobre su situación fiscal, mediante los avisos que se establecen en el Reglamento de este Código. Así como las personas que hagan los pagos a que se refiere el Capítulo I del Título IV de la Ley de Impuesto sobre la Renta, deberán solicitar la inscripción de los contribuyentes a los que hagan dichos pagos, para tal efecto éstos deberán proporcionarles los datos necesarios.

En cuanto a multas establecidas por este código comienzan con el artículo 70 que a la letra dice:

*“La aplicación de las multas, por infracciones a las disposiciones fiscales, se hará independientemente de que se exija el pago de las contribuciones respectivas y sus demás accesorios, así como de las penas que impongan las autoridades judiciales cuando se incurra en responsabilidad penal.*

El artículo 70-A señala que de igual forma si la autoridad llegará a detectar una diferencia, la entidad será acreedora a una multa.”. En el Artículo 71 se señala como responsable en la comisión de las infracciones previstas en este Código a las personas que realicen los supuestos que en el Título IV De las infracciones y Delitos Fiscales, capítulo I De las infracciones, se consideran como tales, así como las que omitan el cumplimiento de obligaciones previstas por las disposiciones fiscales, incluyendo a aquellas que lo hagan fuera de los plazos establecidos. Cuando sean varios los responsables, cada uno deberá pagar el total de la multa que se imponga.

Además, en el art 75 las autoridades fiscales pueden imponer multas por el hecho de que el infractor sea reincidente, Se da la reincidencia cuando:

a) Tratándose de infracciones que tengan como consecuencia la omisión en el pago de contribuciones, incluyendo las retenidas o recaudadas, la segunda o posteriores veces que se sancione al infractor por la comisión de una infracción que tenga esa consecuencia.

b) Tratándose de infracciones que no impliquen omisión en el pago de contribuciones, la segunda o posteriores veces que se sancione al infractor por la comisión de una infracción establecida en el mismo artículo y fracción de este Código.

Para determinar la reincidencia, se considerarán únicamente las infracciones cometidas dentro de los últimos cinco años.

Cuando se cometa una o varias infracciones origine la omisión total o parcial en el pago de contribuciones incluyendo las retenidas o recaudadas, se aplicará una multa del 55% al 75% de las contribuciones omitidas. Esto a través del siguiente proceso establecido en el artículo 76 del CFF

*“Cuando el infractor pague las contribuciones omitidas junto con sus accesorios después de que se inicie el ejercicio de las facultades de comprobación de las autoridades fiscales y hasta antes de que se le notifique el acta final de la visita domiciliaria o el oficio de observaciones a que se refiere la fracción VI del artículo 48 de este Código, según sea el caso, se aplicará la multa establecida en el artículo 17, primer párrafo de la Ley Federal de los Derechos del Contribuyente.”*

## CAPÍTULO IV PROPUESTA DEL PROYECTO TERMINAL

### 4.1 Enunciado y descripción de la propuesta (titulo)

#### **Guía para el reconocimiento de los pasivos laborales totales de la empresa Comercial Avícola de Hidalgo.**

### 4.2 Objetivo General

Reconocer acorde a la legislación los pasivos laborales totales de la empresa Comercial Avícola de Hidalgo.

### 4.3 Estrategias de implementación

#### **Estrategias de involucramiento**

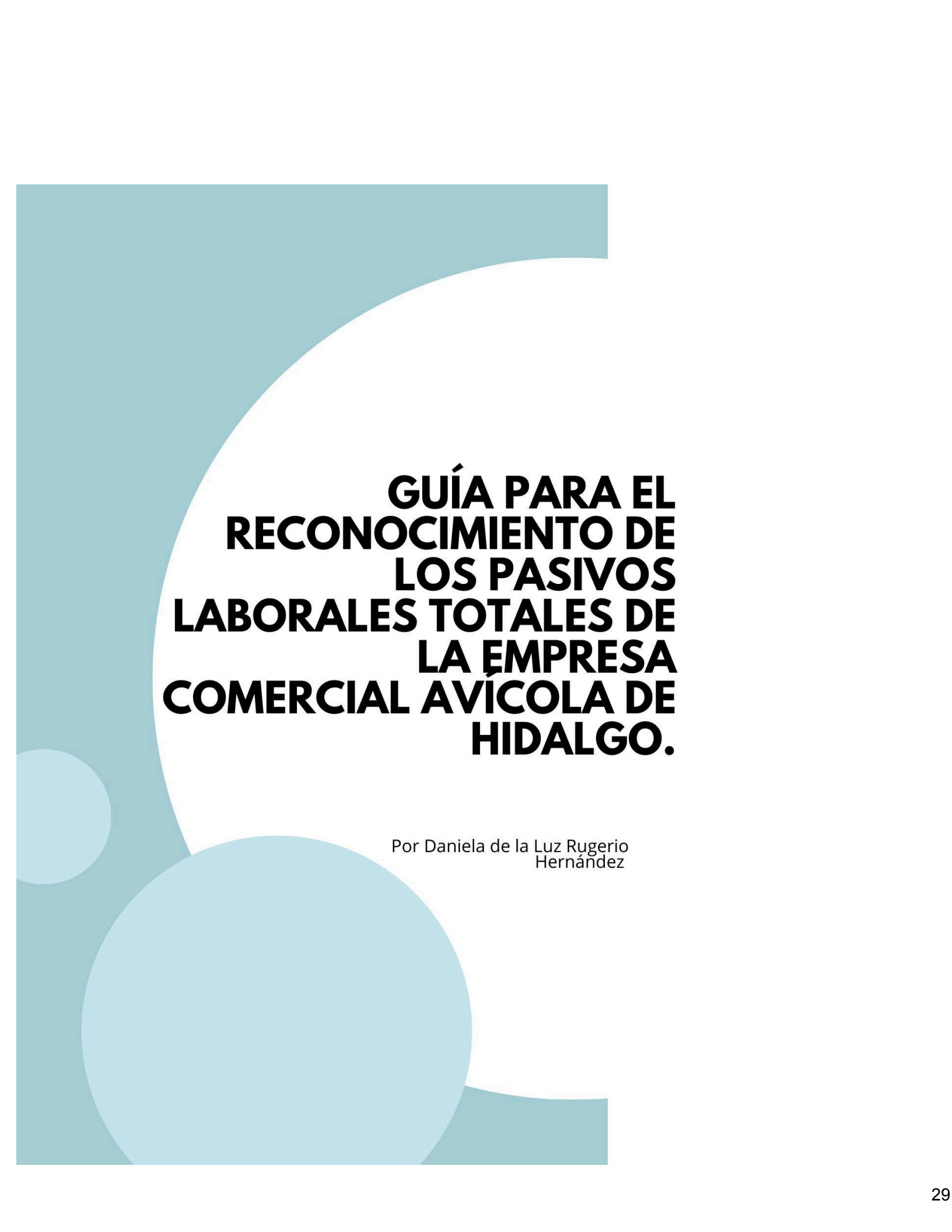
El Contador Rogelio Franco Islas junto con el Socio Mayoritario Rodolfo Suarez Hernández expresaron la preocupación ante una vista por parte de la secretaría del Trabajo, y recibir una multa por no registrar los bonos y comisiones que reciben los empleados en efectivo semana tras semana. Aunque por otro lado las cuotas obrero patronales, el aguinaldo y otras prestaciones elevarían su impacto en las finanzas de la empresa, es por eso que se sugiere realizar el correcto calculo y realizar la comparativa.

#### **Estrategias para vencer las resistencias**

La primera resistencia viene de parte de los trabajadores, ya que antes los bonos y comisiones que recibían eran netos, si se reconocen ante las autoridades deberán pagar impuesto sobre la renta por dicho ingreso. Se plantea presentarles que el resultado de reconocer dichos ingresos ante las autoridades les beneficia en otras prestaciones, por ejemplo, cotización en Infonavit, aguinaldo, fondo de ahorro, entre otros.

La siguiente problemática se suscita al momento de realizar el cálculo del salario promedio para modificarlo ante el Instituto Mexicano de Seguro Social, no siempre se entregan los bonos y no son los mismos para todos los trabajadores, por lo que se tendrá que crear un formato homologar estos ingresos y sea más fácil identificarlos y registrarlos. También cuando entre un trabajador nuevo se le puedan estimar estas percepciones.

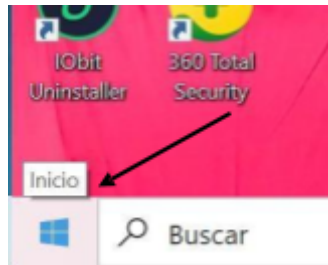
### 4.4 Desarrollo y presentación de la propuesta



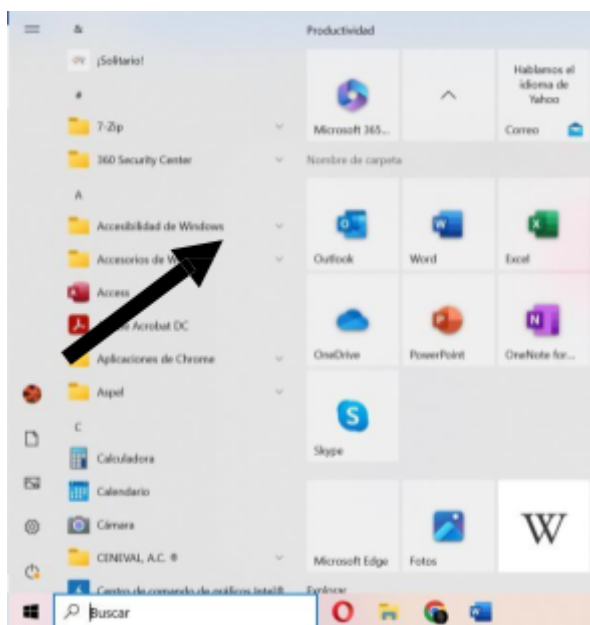
# **GUÍA PARA EL RECONOCIMIENTO DE LOS PASIVOS LABORALES TOTALES DE LA EMPRESA COMERCIAL AVÍCOLA DE HIDALGO.**

Por Daniela de la Luz Rugerío  
Hernández

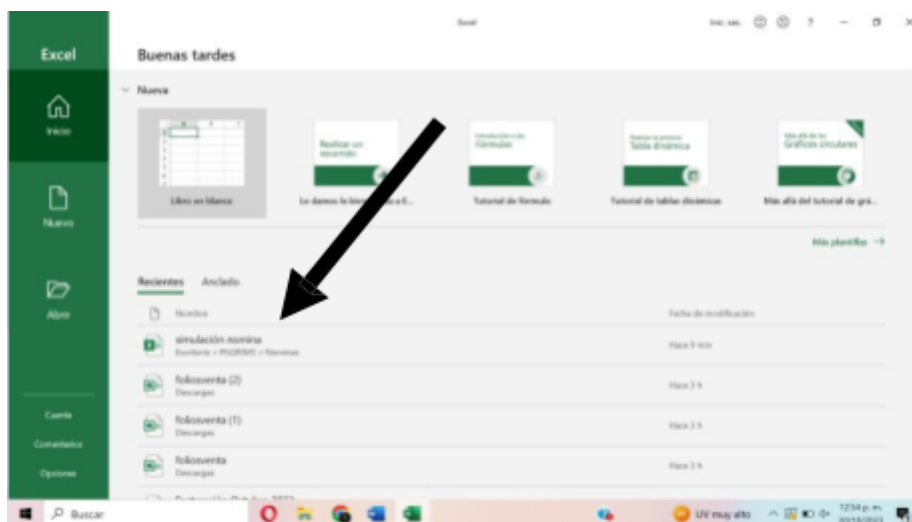
1. Encender la Computadora del Área de Contabilidad
2. Dar clic en el Icono de Inicio



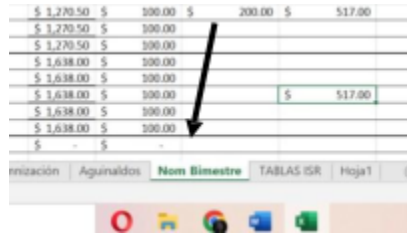
3. Dar clic en el Icono de Excel para Abrir el Software



4. Seleccionar el Archivo Simulación Nómina



5. Seleccionar la Hoja "Nom Bimestre"



6. Se tomó en cuenta el bimestre mayo-junio, por lo cual se obtienen estos resultados:

<b>Empleado</b>	<b>Total, Percepciones Mayo</b>	<b>Total, Percepciones Junio</b>	<b>Percepciones bimestres</b>
NICOLAS HERNANDEZ	\$ 10,643.25	\$ 9,345.00	\$ 19,988.25
VICTOR HERNANDEZ	\$ 5,760.75	\$ 4,426.00	\$ 10,186.75
MAURICIO ESCOBAR AVILA	\$ 7,469.50	\$ 6,620.00	\$ 14,089.50
JAVIER GONZALEZ CATALAN	\$ 9,207.00	\$ 8,271.00	\$ 17,478.00
ANGELA PATRICIA BRAVO	\$ 817.00	\$ 1,217.00	\$ 2,034.00
VICENTE SOTO	\$ 4,732.00	\$ 3,837.00	\$ 8,569.00
VICTOR CONTRERAS	\$ 8,063.25	\$ 7,165.00	\$ 15,228.25
ESTEBAN PEREZ ALDANA	\$ 4,603.00	\$ 4,543.00	\$ 9,146.00
ERNESTO RAMOS	\$ 7,193.25	\$ 7,085.00	\$ 14,278.25
MARIO DURAN	\$ 3,674.50	\$ 4,422.00	\$ 8,096.50
RUBEN MARTINEZ	\$ 2,948.98	\$ 2,381.00	\$ 5,329.98
LUIS ALFREDO	\$ 7,100.00	\$ 6,000.00	\$ 13,100.00
YESSICA YAMILE PAZ	\$ 2,500.00	\$ 2,000.00	\$ 4,500.00
ROGELIO	\$ 15,000.00	\$ 12,500.00	\$ 27,500.00
GUSTAVO MONTES PEREZ	\$ 9,701.10	\$ 7,864.28	\$ 17,565.38
KRISTEL ARAIZA LAZCANO	\$ 6,412.00	\$ 6,073.00	\$ 12,485.00
MONICA SALDAÑA	\$ 5,400.00	\$ 7,680.00	\$ 13,080.00
CARLOS GARCIA ESCALONA	\$ 1,140.00	\$ 1,140.00	\$ 2,280.00
ENRIQUE DURAN	\$ 1,926.00	\$ 1,926.00	\$ 3,852.00

7. El Área de Logística lleva el control de bonos, En caso de un nuevo trabajador o bono, logística debe enviar un documento con la información para su anexo

8. En este caso se debe capturar los datos, el trabajador en la columna A, y sus bonos en las columnas consecuentes como se muestra a continuación:

Empleado	Sueldo	Comisiones	Bono errores	Bono Puntualidad	Bono Mensual	Bono Ahorro	Total Percepciones
NICOLAS HERNANDEZ	\$ 1,930.25	\$ 100.00					
	\$ 1,930.25	\$ 100.00			\$ 517.00		\$ 3,643.25
	\$ 1,930.25	\$ 75.00					\$ 2,005.25
	\$ 1,930.25	\$ 100.00					\$ 3,030.25
	\$ 1,930.25	\$ 100.00					\$ 3,030.25

9. El resultado se Multiplica por 2 ya que los pagos al IMSS e INFONAVIT son bimestrales.
10. Una vez obtenido las percepciones bimestrales se divide entre 61 que son los días que se transcurren, este cálculo se realiza en la hoja Sueldos Diarios:

15	14	BOGELIO
16	15	GUSTAVO MONTES PEREZ
17	16	KRISTEL ARAIZA LAZCANO
18	17	MONICA SALDAÑA

Sueldos diarios IMSS ISR

11. Para Agregar a un trabajador a este cálculo, nos posicionamos al final de la tabla, y escribimos el Nombre del trabajador, en la columna B se debe relacionar los valores, esto se hace escribiendo: `= 'Nom Bimestre'!` xx Las X representan la fila y la columna donde se encuentran las percepciones bimestrales del trabajador en la Hoja Nom Bimestre.

No.	Nombre	Percepciones bimestre	Días	Sueldo Diario NO fiscal	Sueldo Diario FISCAL	Sueldo Final	Sueldo Final mínimo	Salario Diario Integrado
28	IRMA GUZMAN MONZALVO				227.29	227.29	\$ 238.50	\$ 250.26
29	MALINALLE GAMEZ				227.29	227.29	\$ 238.50	\$ 250.26
30	GLORIA GARCIA RODRIGUEZ				227.29	227.29	\$ 238.50	\$ 250.26
31	JAIME ANTONIO RODRIGUEZ ALFARO				285.72	285.72	\$ 285.72	\$ 299.81
32	DIEGO SANCHEZ BAÑALES				227.29	227.29	\$ 238.50	\$ 250.26
33	IRVING VIVEROS				227.29	227.29	\$ 238.50	\$ 250.26
34	CESAR SANCHEZ MIRANDA				242.86	242.86	\$ 242.86	\$ 254.83
35	GUADALUPE GAMA CRUZ				227.29	227.29	\$ 238.50	\$ 250.26
36	Nombre del Trabajador				227.29	227.29	\$ 238.50	\$ 250.26

De este modo en la Hoja de cálculo obtenemos su salario Diario que no está fiscalizado, a este se le suma su sueldo diario que si esta Reportado ante las autoridades.



12. Esta tabla muestra el total del salario diario integrado, que se usara pagar las cuotas obrero patronales, para visualizarla se debe dar clic en la hoja de cálculo que dice IMSS

The screenshot shows a complex Excel spreadsheet with multiple columns and rows. The 'IMSS' column is highlighted in yellow, and a blue arrow points to it. The spreadsheet is titled 'Simulación nominal - Excel' and has a ribbon with various tabs like 'Inicio', 'Insertar', 'Disposición de página', etc.

aquí se visualiza el pago que debe realizar el patrón y el obrero, y su monto mensual y bimestral.

13. En cada una de las Hojas aparece el automáticamente el resultado ya que esta formulado todo el documento.

No.	Nombre	Sueldo Diario FISCAL	SUELDO AJUSTADO	IMP/NOMINA A ACTUAL	IMP/NOMINA ACTUALIZADO	IMPUESTO ACTUAL	IMPUESTO CON AJUSTE	DIFERENCIA
1	NICOLAS HERNANDEZ	300.84	628.52	9.03	18.86	270.76	565.66	294.91
2	VICTOR HERNANDEZ	272.87	439.87	8.19	13.20	245.58	395.88	150.30
3	MAURICIO ESCOBAR AVILA	235.72	468.98	7.07	14.07	212.15	422.08	209.93
4	JAVIER GONZALEZ CATALAN	247.50	534.02	7.43	16.02	222.75	480.62	257.87
5	ANGELA PATRICIA BRAVO	285.72	319.06	8.57	9.57	257.15	287.16	30.01
6	VICENTE SOTO	247.50	387.98	7.43	11.64	222.75	349.18	126.43
7	VICTOR CONTRERAS	227.29	487.64	6.82	14.63	204.56	438.88	234.32
8	ESTEBAN PEREZ ALDANA	227.29	387.93	6.82	11.64	204.56	349.14	144.58
9	ERNESTO RAMOS	207.44	472.07	6.22	14.16	186.70	424.86	238.17
10	MARIO DURAN	214.29	472.07	6.43	14.16	192.86	424.86	232.00
11	CARLOS GARCIA ESCALONA	227.29	275.38	6.82	8.26	204.56	247.84	43.28
12	ENRIQUE DURAN	242.00	305.15	7.26	9.15	217.80	274.63	56.83
13	RUBEN MARTINEZ	439.00	526.38	13.17	15.79	395.10	473.74	78.64
14	ROGELIO FRANCO ISLAS	333.33	784.15	10.00	23.52	300.00	705.73	405.74
15	GUSTAVO MONTES PEREZ	394.74	682.70	11.84	20.48	355.27	614.43	259.16
16	KRISTEL ARAIZA LAZCANO	342.86	547.53	10.29	16.43	308.57	492.78	184.20

No.	nombre	sueldo	Mensual	Retenciones		Total Retenciones
				ISR	Seguro social	
1	NICOLAS HERNANDEZ	\$ 628.52	\$ 19,117.37	\$ 2,415.47	\$ 2,245.50	\$ 4,660.97
2	VICTOR HERNANDEZ	\$ 439.87	\$ 13,379.25	\$ 1,262.34	\$ 1,720.04	\$ 2,982.38
3	MAURICIO ESCOBAR AVILA	\$ 466.70	\$ 14,195.32	\$ 1,408.58	\$ 1,735.87	\$ 3,144.45
4	JAVIER GONZALEZ CATALAN	\$ 534.02	\$ 16,343.25	\$ 1,801.56	\$ 1,982.31	\$ 3,783.87
5	ANGELA PATRICIA BRAVO	\$ 319.06	\$ 9,704.87	\$ 738.79	\$ 1,375.78	\$ 2,114.57
6	VICENTE SOTO	\$ 387.98	\$ 11,800.92	\$ 1,001.29	\$ 1,543.86	\$ 2,545.15
7	VICTOR CONTRERAS	\$ 476.93	\$ 14,506.73	\$ 1,464.38	\$ 1,823.28	\$ 3,287.67
8	ESTEBAN PEREZ ALDANA	\$ 377.22	\$ 11,473.91	\$ 948.97	\$ 1,545.56	\$ 2,494.53
9	ERNESTO RAMOS	\$ 441.51	\$ 13,429.25	\$ 1,271.30	\$ 1,724.62	\$ 2,995.92
10	MARIO DURAN	\$ 448.36	\$ 13,637.61	\$ 1,308.64	\$ 1,743.70	\$ 3,052.33
11	CARLOS GARCIA ESCALONA	\$ 264.67	\$ 8,050.29	\$ 558.77	\$ 1,247.12	\$ 1,805.89
12	ENRIQUE LARA	\$ 305.15	\$ 9,281.57	\$ 692.74	\$ 1,344.79	\$ 2,037.53
13	RUBEN MARTINEZ	\$ 526.38	\$ 16,010.63	\$ 1,751.87	\$ 1,961.00	\$ 3,712.88
14	ROGELIO	\$ 784.15	\$ 23,851.22	\$ 3,426.62	\$ 2,679.00	\$ 6,105.62
15	GUSTAVO MONTES PEREZ	\$ 682.70	\$ 20,765.37	\$ 2,767.49	\$ 2,396.42	\$ 5,163.90
16	KRISTEL ARAIZA LAZCANO	\$ 547.53	\$ 16,654.10	\$ 1,889.32	\$ 2,019.93	\$ 3,909.25
17	MONICA SALDAÑA	\$ 441.72	\$ 13,435.54	\$ 1,272.43	\$ 1,725.19	\$ 2,997.62
18	RODOLFO VICENTE SUAREZ	\$ 340.71	\$ 10,363.26	\$ 810.42	\$ 1,443.85	\$ 2,254.27
19	OSCAR DANIEL MOEDANO	\$ 600.00	\$ 18,330.00	\$ 2,170.20	\$ 2,001.60	\$ 4,171.80

No	Nombre trabajador	trabajadores		patron		Dia	Mes	Año
		Sueldo	3%	Sueldo	3%			
1	NICOLAS HERNANDEZ	\$ 628.52	\$ 18.86	\$ 628.52	\$ 18.86	\$ 37.71	\$ 1,147.04	\$ 13,764.51
2	VICTOR HERNANDEZ	\$ 439.87	\$ 13.20	\$ 439.87	\$ 13.20	\$ 26.39	\$ 802.76	\$ 9,633.06
3	MAURICIO ESCOBAR AVILA	\$ 466.70	\$ 14.00	\$ 466.70	\$ 14.00	\$ 28.00	\$ 851.72	\$ 10,220.63
4	JAVIER GONZALEZ CATALAN	\$ 534.02	\$ 16.02	\$ 534.02	\$ 16.02	\$ 32.04	\$ 974.59	\$ 11,695.14
5	ANGELA PATRICIA BRAVO	\$ 319.06	\$ 9.57	\$ 319.06	\$ 9.57	\$ 19.14	\$ 582.29	\$ 6,987.51
6	VICENTE SOTO	\$ 387.98	\$ 11.64	\$ 387.98	\$ 11.64	\$ 23.28	\$ 708.06	\$ 8,496.66
7	VICTOR CONTRERAS	\$ 476.93	\$ 14.31	\$ 476.93	\$ 14.31	\$ 28.62	\$ 870.40	\$ 10,444.84
8	ESTEBAN PEREZ ALDANA	\$ 377.22	\$ 11.32	\$ 377.22	\$ 11.32	\$ 22.63	\$ 688.43	\$ 8,261.21
9	ERNESTO RAMOS	\$ 441.51	\$ 13.25	\$ 441.51	\$ 13.25	\$ 26.49	\$ 805.76	\$ 9,669.06
10	MARIO DURAN	\$ 448.36	\$ 13.45	\$ 448.36	\$ 13.45	\$ 26.90	\$ 818.26	\$ 9,819.08
11	CARLOS GARCIA ESCALONA	\$ 264.67	\$ 7.94	\$ 264.67	\$ 7.94	\$ 15.88	\$ 483.02	\$ 5,796.21
12	ENRIQUE DURAN	\$ 305.15	\$ 9.15	\$ 305.15	\$ 9.15	\$ 18.31	\$ 556.89	\$ 6,682.73
13	RUBEN MARTINEZ	\$ 526.38	\$ 15.79	\$ 526.38	\$ 15.79	\$ 31.58	\$ 960.64	\$ 11,527.65
14	ROGELIO	\$ 784.15	\$ 23.52	\$ 784.15	\$ 23.52	\$ 47.05	\$ 1,431.07	\$ 17,172.88
15	GUSTAVO MONTES PEREZ	\$ 682.70	\$ 20.48	\$ 682.70	\$ 20.48	\$ 40.96	\$ 1,245.92	\$ 14,951.07
16	KRISTEL ARAIZA LAZCANO	\$ 547.53	\$ 16.43	\$ 547.53	\$ 16.43	\$ 32.85	\$ 999.25	\$ 11,990.95
17	MONICA SALDAÑA	\$ 441.72	\$ 13.25	\$ 441.72	\$ 13.25	\$ 26.50	\$ 806.13	\$ 9,673.59
18	RODOLFO VICENTE SUAREZ	\$ 340.71	\$ 10.22	\$ 340.71	\$ 10.22	\$ 20.44	\$ 621.80	\$ 7,461.55
19	OSCAR DANIEL MOEDANO	\$ 600.00	\$ 18.00	\$ 600.00	\$ 18.00	\$ 36.00	\$ 1,080.00	\$ 12,960.00

Estos datos son los que deberán capturarse en los diversos sistemas como lo son IMSS, Impuesto sobre nómina y las provisiones de ISR

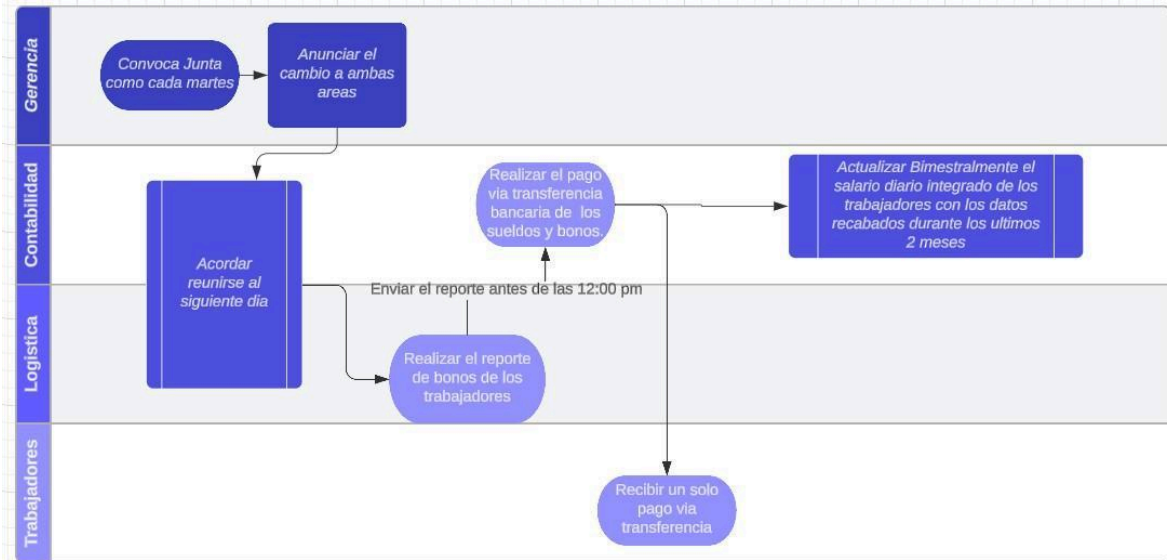
#### 4.5 Plan de acción

Para llevar a cabo este proyecto se involucran pocas personas, por lo cual no es necesario crear un taller o algo parecido para capacitación, bastará con una reunión entre los encargados del área de contabilidad y logística, para acordar el día y hora aproximada en el cual se reportarán los bonos a los que fueron acreedores los trabajadores durante la

semana; esto para que sean pagados vía bancaria y no en efectivo como se hace actualmente.

Y en caso de la entrada de un nuevo trabajador, se pondera con los formatos la guía el salario diario integrado para su alta ante el IMSS.

Tabla 2 Calculo de Subsidio al Empleo



Fuente (Rugiero,2023)

#### 4.6 Presupuesto

Este proyecto trae un aumento en los pasivos de la empresa, en las siguientes tablas se muestran los aumentos en cada rubro

\$16,166.45	DIFERENCIA	\$ 69,047.12
	<b><i>DIFERENCIA ANUAL</i></b>	<b>414,282.73</b>
	<b><i>DIFERENCIAL MENSUAL</i></b>	<b>34,523.56</b>

8,630.77	12,211.40	3,580.63	DIFERENCIA MENSUAL
		15,345.56	DIFERENCIA ANUAL

Concepto	Cantidad Aual	Semanal
Fondo de Ahorro	\$ 216,232.94	\$ 4,158.33
Aguinaldo	\$ 148,104.75	\$ 2,848.17
PTU	\$ 180,000.00	\$ 3,461.54
	\$ 544,337.69	\$ 10,468.03

<b>Total</b>	<b>\$36,325.01</b>	<b>\$55,251.64</b>	<b>\$ 91,576.65</b>
		<b>Bimestre</b>	<b>\$ 183,153.30</b>
		<b>Año</b>	<b>\$1,098,919.77</b>

#### 4.7 Resultados esperados.

Se espera que con esta simulación los socios reflexionen acerca de la importancia de reconocer correctamente los pasivos laborales de la empresa para evitar multas antes las autoridades fiscales y no fiscales, a su vez proporcionar a los trabajadores prestaciones acorde a la realidad.

## CONCLUSIONES

Este proyecto se basa en calcular los pasivos laborales de la empresa Comercial Avícola S.A. durante 2023 para su correcto registro según la Ley del trabajo y ley del ISR dando como resultado una diferencia que si es comparada con las erogaciones actuales marca una diferencia de casi 1 millón de pesos, principalmente las cuotas obrero patronales.

Los resultados de esta investigación brindan información con la cual se dimensiona la diferencia entre pagar o no correctamente una parte de los pasivos laborales, en el momento en que sean reconocidos y pagados correctamente tendrá un impacto económico desfavorable para la empresa, debido a que el costo laboral aumenta considerablemente; a los trabajadores los beneficia económicamente en algunos aspectos pero también les genera un aumento en sus obligaciones fiscales, en caso de no atender este problema la empresa podrá ser acreedora a una multa.

Este problema escala más allá del aspecto monetario, es éticamente incorrecto, ya que tanto empleados como empleadores evaden las leyes, no contribuyen proporcional y equitativamente al no reportar sus ingresos totales, estas acciones van en contra de la legislación de nuestro país, a pesar de que es benéfico o cómodo para ambas partes.

A modo de cierre, podemos afirmar que es imprescindible ser más consiente sobre las percepciones que reciben los colaboradores de la empresa, no intentar hacer un mal que parece bien. De lo contrario, contribuiremos a la evasión de impuestos que es muy común en nuestro país.

## REFERENCIAS

Arias Galicia, L. (2015) Los salarios y el compromiso de los trabajadores : (más dinero = ¿mayor entrega?). Bonilla Artigas Editores.

Campero Guerrero, E. (2018). Ley federal del trabajo y leyes de seguridad social: Académica: (6 ed.). Tax Editores Unidos.  
<https://elibro.uaeh.elogim.com/es/lc/uaeh/titulos/40292>

Chiavenato, I.(2020). Administración de recursos humanos (10th ed.). McGraw-Hill Interamericana. <https://bookshelf.vitalsource.com/books/9781456263430>

Código Fiscal de la Federación , [C.F.F.], Reformado, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 12 de noviembre de 2021, (México).

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, [C.P.E.U.M.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 06 de junio de 2023, (México).

Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social. (2015). Guía del dictamen ante el INFONAVIT: ( ed.). Instituto Mexicano de Contadores Públicos.

González Millán, A. (2021). Análisis teórico-práctico de las contribuciones fiscales: ISR, IVA, CFF, IMSS e INFONAVIT: ( ed.). Instituto Mexicano de Contadores Públicos.  
<https://elibro.uaeh.elogim.com/es/lc/uaeh/titulos/174916>

Hernández, R. V. (Agosto de 2023). Reseña Histórica de la Empresa. (D. d. HERNÁNDEZ, Entrevistador)

INEGI. (2023). Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte, Recuperado el 9 de noviembre de 2023

Ley Federal del Trabajo, [L.F.T.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 18 de mayo de 2022, (México).

Ley del Impuesto Sobre la Renta, [L.I.S.R.], Reformado, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 06 de junio de 2023, (México).

Ley del Seguro Social, [L.S.S.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 25 de mayo de 23 (México).

Padilla, D.N. R. (2018). Contabilidad administrativa (10th ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Pérez Chávez, J. & Fol Olguín, R. (2017). Guía práctica de ISR: personas físicas: (4 ed.). Tax Editores Unidos. <https://elibro.uaeh.elogim.com/es/lc/uaeh/titulos/40265>

Pérez Chávez, J. & Fol Olguín, R. (2020). Ley Federal del Trabajo y Leyes de Seguridad Social: académica: ( ed.). Tax Editores Unidos.