

# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



“LA REFORMA LABORAL 2023 Y SU IMPACTO EN LA INFORMACIÓN FINANCIERA EN UNA EMPRESA DEL SECTOR SERVICIOS EN MEXICALI, B.C.”.

**PRESENTA:**

OMAR MÉNDEZ LÁZARO

**PARA OBTENER EL DIPLOMA DE:**

ESPECIALIDAD EN DIRECCIÓN FINANCIERA

**DIRECTOR DE TESIS:**

DR. FRANCISCO MEZA HERNÁNDEZ

Mexicali, Baja California;

Octubre de 2024

## **RESUMEN**

Con el inicio del año 2023, entró en vigor la reforma al artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, en la cual se establece un periodo mínimo de descanso para los trabajadores de por lo menos 12 días, duplicándose el periodo de vacacional respecto de años anteriores. Si bien, esto fue un beneficio directo para los trabajadores encaminado a mejorar su calidad de vida, para muchos patrones puede representar erogaciones adicionales respecto de años anteriores en conceptos de pago de vacaciones, prima vacacional, y en pago de cuotas obrero-patronales, por ello la presente investigación se centrará en identificar el impacto en la información financiera que tuvo el aumento del periodo de descanso para los trabajadores.

La metodología que se siguió para la elaboración del presente trabajo es el análisis de un caso de estudio de una empresa de servicios de seguridad ubicada en Mexicali, Baja California, la cual cuenta con una plantilla laboral de un promedio de 600 a 800 trabajadores.

# INDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Antecedentes.....	1
1.1.1 <i>Principios internacionales respecto al derecho al descanso de los trabajadores.....</i>	1
1.1.2 <i>Historia de las vacaciones en México.....</i>	2
1.1.3 <i>Días de vacaciones en México y su comparación con el resto del mundo. ....</i>	2
1.1.4 <i>Estrés laboral relacionado con las jornadas laborales.....</i>	3
1.1.5 <i>Iniciativas de reforma a los días de vacaciones en México.....</i>	5
1.2 Planteamiento del problema.....	6
1.3 Justificación.....	7
1.4 Hipótesis.....	8
1.5 Objetivos.....	9
2. MARCO TEÓRICO.....	10
1.6 Marco Conceptual.....	10
1.6.1 <i>Vacaciones.....</i>	10
1.6.2 <i>Prima Vacacional.....</i>	10
1.6.3 <i>Salario.....</i>	11
1.6.4 <i>Información Financiera.....</i>	11
1.7 Marco Legal.....	11
1.7.1 <i>Ley Federal del trabajo.....</i>	11
1.7.2 <i>Ley del Seguro Social.....</i>	12
1.7.3 <i>Impuesto Sobre Remuneraciones al Trabajo Personal Baja California.....</i>	15
1.7.4 <i>Ley del Impuesto Sobre la Renta.....</i>	15
METODOLOGÍA.....	16
1.8 Método.....	16
RESULTADOS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	17
1.9 Resultados.....	17
1.9.1 <i>Información general de la compañía.....</i>	17
1.9.2 <i>Análisis de las vacaciones y prima vacacionales pagadas.....</i>	18
1.9.3 <i>Analisis de los montos pagados por conceptos de sueldos y tiempo extraordinario.....</i>	20
1.9.4 <i>Analisis de las cuotas de seguridad social pagadas e impuesto estatal por pagos de sueldos y salarios.....</i>	21
1.9.5 <i>Analisis de la utilidad bruta de la compañía respeto de los ingresos.....</i>	23

<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	24
<b>1.9.6 Conclusiones</b> .....	24
<b>1.9.7 Recomendaciones.</b> .....	24
<b>FUENTES CONSULTADAS</b> .....	25
<b>1.10 Libros</b> .....	25
<b>1.11 Documentos</b> .....	25
<b>1.12 Páginas Web</b> .....	27
<b>1.13 Leyes.</b> .....	28

## INTRODUCCIÓN.

### 1.1 Antecedentes

#### 1.1.1 *Principios internacionales respecto al derecho al descanso de los trabajadores.*

El 10 de diciembre de 1948, fue proclamada la declaración universal de los derechos humanos en la cual en su artículo 24 se señala que “toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute de tiempo libre y a vacaciones periódicas pagadas” (Asamblea General de las Naciones Unidas [AGNU], 1948, como se cita en Sorela, 2015, P.72) Así también, dentro del artículo 7mo. inciso d) del Pacto Internacional de derechos económicos sociales y culturales (PIDESC) se establece que:

Artículo 7.- los estados parte reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren en especial:

d) El descanso, el disfrute de tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos (AGNU, 1966, p. 3).

De acuerdo con Sorela (2021), es de vital importancia que como trabajador se tengan periodos de descanso a lo largo de la jornada laboral para tomar alimentos, recobrar fuerzas o dedicarlo a lo que el mismo desee. Además, la empresa o institución debe garantizarte un periodo adecuado de vacaciones pagadas (p. 72).

Por lo anterior, cada país ha establecido el mínimo de días que se deben otorgar a los trabajadores cada año por concepto de descanso anual, con el fin de poder ayudarlo en su recuperación del desgaste derivado de la jornada de trabajo.

### ***1.1.2 Historia de las vacaciones en México.***

De acuerdo con Téllez (2003), algunos estados de la república manejaban días de vacaciones distintos legislación, esto después de ser expedida la constitución política de 1917, siendo así hasta agosto de 1931 cuando se expidió la primera Ley Federal del Trabajo (LFT) de aplicación a nivel federal (p. 20-44). En el artículo de dicha ley 82 indicaba que los trabajadores que tuviesen un año o más de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones, fijadas en común acuerdo por patrón y trabajador, los cuales no serían inferiores a 4 días laborables, y después del segundo año se incrementarían a cuando menos 6 días laborables, sin embargo, dicha ley especificaba que, en casos de faltas injustificadas de los trabajadores, el patrón podría deducirlas de su periodo de descanso vacacional y no se señaló expresamente si debían ser remuneradas.

Posteriormente, en 1970 se promulgo una nueva LFT, en la cual, en su artículo 76, se estableció un mínimo de 6 días de vacaciones por cada año laborable, los cuales se incrementarían en 2 días por cada año de servicios hasta llegar a 12, incrementándose en 2 días posteriormente por cada 5 años de servicio.

### ***1.1.3 Días de vacaciones en México y su comparación con el resto del mundo.***

Según datos de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, 2022), en su documento “Derecho a vacaciones dignas 2022”, se menciona que de acuerdo con todos los países que conforman dicha organización, México es el único país que otorga una cantidad mínima de 6 días de descanso para los colaboradores de las empresas, quedando por debajo en comparación con otros países integrantes de dicha organización como Australia, Nueva Zelanda, Portugal los cuales ofrecen un periodo de descanso como mínimo promedio de 20 días (Recursos Humanos.tv, 2022).

A nivel Latinoamérica, México se encuentra en el último lugar de países que otorgan un periodo de descanso de vacaciones, dentro de los cuales, Brasil, Cuba, Panamá, Perú y nicaragua, otorgan un periodo de descanso anual de por lo menos 30 días.

Aunado a lo anterior, México se encuentra por debajo de dicho ranking, así también por debajo a lo recomendado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que son un mínimo de 18 días de descanso para los trabajadores.

#### **1.1.4 *Estrés laboral relacionado con las jornadas laborales.***

De acuerdo con Ramos (2017) se considera el estrés laboral como aquel contexto en el que las exigencias superan el nivel de respuesta del individuo, sintiéndose incapaz de dar una solución acertadas a los conflictos propios del ámbito laboral, dicho estrés es originado por la exposición a los factores de riesgo psicosociales dentro del centro de trabajo (p.65). En lo que respecta a la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016):

El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa (p. 2).

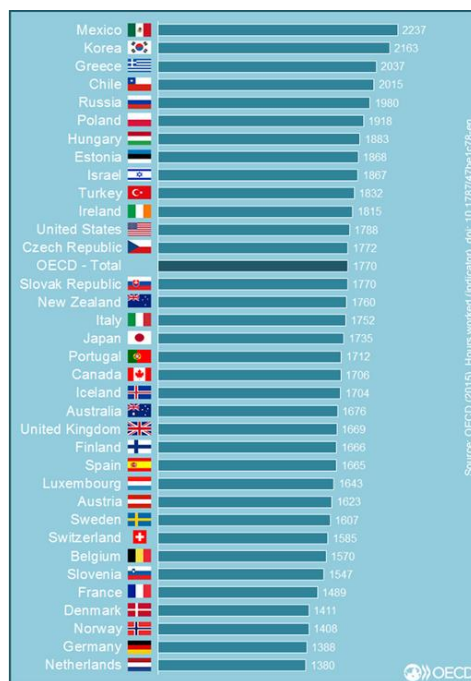
Datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) señalaron que México ocupa el primer lugar a nivel mundial en estrés laboral afectando al 75% de su fuerza laboral, seguido de economías como China con un 73% y Estados Unidos con un 59% lo cual pone en evidencia que el estrés laboral es uno de los principales problemas en la salud de los trabajadores, afectando el

buen funcionamiento de los lugares de trabajo (Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM], 30 de abril de 2023).

Asimismo, en un estudio realizado por la Asociación de Internet MX y OCC mundial denominado “El estrés laboral en México” (2021), se señaló que el 60% de los trabajadores en México sufrió de estrés laboral, a comparación del 2019, en la que se señalaba únicamente el 40% de los trabajadores eran afectados, siendo repuntado por el fenómeno del Covid-19, las patologías tanto físicas como mentales que sufrieron los trabajadores destacaron dolores de cabeza, cansancio constante y prolongado, malestares estomacales, angustia e irritabilidad, ansiedad, falta de motivación e insomnio.

Datos de la OCDE a 2019 señalan que México es uno de los países miembro donde más horas se trabajan por año, siendo un promedio anual de 2,137 horas laboradas, muy por arriba de la media de los países miembro por un total de 1,730 horas, trabajando un 23% más por arriba de la media (Confederación Patronal de la República Mexicana [COPARMEX], 2022).

**Imagen 1: Horas Trabajadas por Año.**



Fuente OCDE



Derivado de lo anterior, desde el 1º. De enero de 2022, la OMS incluyó en la clasificación internacional de enfermedades como padecimiento laboral al denominado Síndrome de *Burnout* o síndrome del quemado, el cual de acuerdo con el centro de investigación y desarrollo en ciencias de la salud de la Universidad Autónoma de Nuevo León (2019) se caracteriza por agotamiento derivado del desempeño laboral, esto a consecuencia de tener que realizar mucho trabajo en poco tiempo, o bien, tener que realizar tareas que pueden generar angustia y sensaciones de culpa por no generarlas correctamente, dicho padecimiento provoca demerito de la salud física y mental de los trabajadores.

#### **1.1.5 *Iniciativas de reforma a los días de vacaciones en México.***

A partir del año 2020, y derivado de la pandemia sufrida recientemente, se presentaron diversas iniciativas, las cuales pretendían reformar en nuestro país, la extensión del periodo vacacional contenida dentro del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, argumentando como justificación, el aumento de enfermedades de tipo física y mental de los últimos tiempos, derivados del desgaste ocasionado por las jornadas de trabajo que en muchas ocasiones someten los patronos a sus trabajadores (Comisión de trabajo y previsión social, 2022).

Senadores de la cámara alta como es el caso de Sasil de León Villard perteneciente al Partido encuentro social, Geovanna del Carmen Bañuelos de la Torre y Patricia mercado perteneciente al grupo parlamentario del partido movimiento ciudadano, presentaron diversas propuestas de reformas a los periodos de descanso vacacionales, sobresaliendo la de la senadora Patricia Mercado, en la cual se propuso reformar el artículo 76 de la ley Federal del Trabajo (LFT), extendiendo el periodo de descanso de 6 a 12 días como mínimo pagadas desde el primer año de servicios, incrementándose en dos días por cada año de servicios hasta el sexto y la cual dicha propuesta pretende encuadrar con el objetivo 8 de la agenda 2030 aprobada por la

Asamblea General de las Naciones Unidas en el mes de septiembre de 2015 (Naciones Unidas ,2018), el cual pretende promover el crecimiento económico sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos y una de las metas a alcanzar por dicho objetivo es proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Con fecha del 14 de diciembre de 2022 la cámara de senadores aprobó las reformas a los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del trabajo, estipulando el periodo mínimo de 12 días de descanso, publicándose en el diario oficial de la federación el día 27 de diciembre de 2022, señalando su aplicación efectiva a partir del 1° de enero de 2023.

## **1.2 Planteamiento del problema.**

Derivado de la reforma a la LFT publicada a través del Diario oficial de la federación el día 27 de diciembre de 2022, los trabajadores contarán con un periodo de descanso incrementado en un 50% respecto a cómo se estipulaba en años anteriores, esto aplicándose de manera obligatoria por parte de los patrones.

Como es sabido, México emerge de un proceso de recuperación de una crisis económica sufrida tras la pandemia del covid-19 a inicios de 2020, además de que la economía de México ha experimentado una alta tasa de inflación durante los últimos 3 años, pasando de 3.4% en 2020, 5.69 en 2021 y 7.9% en 2022 (Cámara de diputados, 2023), dicho fenómeno ha hecho que algunas empresas conlleven una etapa de difícil recuperación y subsistencia en el entorno económico.

Si bien dicha reforma resulta en un beneficio para el trabajador al aumentar su periodo de descanso con el fin de elevar su productividad laboral y disminuir el estrés que se genera, para el

patrón puede traer implicaciones en sus información financiera, debido que el hecho de aumentar los días de vacaciones implica mayor erogación en los costos de nómina respecto de años anteriores al verse elevados los sueldos y salarios y las cuotas obrero patronales por los incrementos en factores de integración del Salario Base de cotización ante el IMSS y el Instituto Nacional del Fondo de la vivienda para los trabajadores (INFONAVIT).

Aunado a lo anterior, las empresas se verán obligadas a reorganizar sus procesos administrativos ya que, con el aumento en el número de días de ausencia del centro laboral, se tendrá la necesidad de contratar personal que cubra la jornada laboral que se ausentará el trabajador o en su caso, el pago de horas extras.

Derivado de lo anterior se enuncia la siguiente pregunta:

¿Qué impacto tendrá la reforma laboral 2023 en la información financiera de una empresa del sector servicios?

### **1.3 Justificación.**

Con la presente investigación se pretende analizar el efecto real que tiene hasta el momento el incremento del periodo vacacional de las empresas del sector servicios en las erogaciones por nómina de los trabajadores tanto en sueldos, cuotas obrero-patronales y retenciones de cuotas obreras a los trabajadores y todo aquello que repercuta en los estados financieros de las empresas. Si bien, aunque el impacto del aumento no es el mismo para todas las compañías, es de vital importancia que este efecto sea revisado de forma individual.

Actualmente, la región de Baja California cuenta con un salario mínimo superior a diferencia del resto de la república, el cual para el año 2023 es de 312.41 con un aumento del 20% respecto del año anterior, lo cual demuestra que se tendrá un mayor impacto económico dentro de la información financiera de las empresas que se encuentran dentro de lo que se denomina la región fronteriza norte, denominada así desde inicios del 2019.

De acuerdo con Jorge Alarcón (IDC, 2022), líder de retiro del WTW, el aumento de las vacaciones provocará menos horas hombre de trabajo, repercutiendo en la fuerza laboral de las compañías, ya que al contratar nuevas plazas se aumentarán los costos de nómina y seguro social, y en algunos casos el pago de tiempo extra que se deberán de pagar al doble o incluso triple dependiendo el caso en particular. José Antonio Centeno (2022), líder de la Cámara Nacional de la Industria de la transformación, señala que al estar buscando el mejorar el descanso de los trabajadores, esto puede generar un entorno inflacionario, un cierre de empresas y una mayor informalidad por parte de los patrones (Sánchez, 2022).

Según Indicadores de ocupación y empleo de la encuesta nacional de empleo para Baja California del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2022), con datos reflejados al tercer trimestre de 2022, mencionan que, del total de la población económicamente activa en la entidad, un total del 59% se encuentra concentrada en el sector terciario, albergándose dentro de la misma la actividad económica de servicios de apoyo a los negocios y manejo de residuos y desechos, y servicios de mediación, la cual aporta el 1.7% del total del 54% de las actividades terciarias del Producto Interno bruto en Baja California según datos a 2021 de INEGI.

#### **1.4 Hipótesis.**

De acuerdo con el análisis de la información, se da a conocer la siguiente hipótesis derivado del tema y pregunta de investigación:

La reforma laboral 2023 impactará en la información financiera de una empresa del sector servicios, teniendo como consecuencia aumento de los gastos relacionados con la nómina de los trabajadores por el incremento de los días de vacaciones.

## **1.5 Objetivos.**

Derivado del planteamiento del problema y la hipótesis, el objetivo general y los objetivos específicos que se pretenden alcanzar con la presente investigación se establecen a continuación:

### Objetivo General.

Demostrar el impacto que se tiene en la información financiera de una empresa del sector servicios por el aumento a los días de vacaciones de los trabajadores derivado de la reforma laboral 2023.

### Objetivos específicos.

1.- Comparar el efecto que tuvo el aumento de los días de vacaciones en la información financiera de una empresa del sector servicios respecto del año anterior.

2.- Identificar los diversos impactos que tuvo el aumento de los días de vacaciones en las diversas leyes que contribuyen al gasto por nómina pagada.

## 2. MARCO TEÓRICO

A continuación, se abordarán algunos conceptos clave que se observarán a lo largo de la investigación y que son base del trabajo de investigación elaborado.

### 1.6 Marco Conceptual

#### 1.6.1 Vacaciones

Davalos (2018), menciona que las vacaciones son un descanso más o menos duradero que tiene por objeto hacer que el trabajador se desligue de sus responsabilidades de trabajo diario, de tal modo que pueda disfrutar de varios días de manera continua sin tener que responder de sus obligaciones laborales y pueda dedicarse a la actividad que más le resulte de su agrado.

Por su parte, Coronado (2022) afirma que las vacaciones “permiten, en definitiva, reducir el estrés y otras patologías derivadas de las obligaciones del trabajo, ayudan a mejorar la productividad durante el resto del año y fomentan el crecimiento económico de la institución” (p. 107).

#### 1.6.2 Prima Vacacional

En palabras de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN, 2022) nos menciona que:

La prima vacacional se constituye como un ingreso adicional y extraordinario del que gozan los trabajadores, con la intención de que puedan disfrutar mejor del periodo de descanso vacacional que les corresponda, y afrontar con mayor respaldo los gastos que conlleva, en la lógica de que, durante éste, persisten las necesidades ordinarias, que deben seguir siendo satisfechas (2022, p. 225).

La LFT (2023) señala que todo trabajador tiene derecho a una prima por concepto de vacaciones la cual no será menor en un 25% sobre el salario correspondiente al periodo vacacional que corresponda.

### **1.6.3 Salario.**

De acuerdo con la LFT (2023), “Salario, es la retribución que debe pagar el patrón a un trabajador por su trabajo”. Dicho vocablo proviene de la palabra en latín *salarium*, que significa sal, ya que antiguamente se pagaba con una cierta cantidad de este condimento a los sirvientes domésticos. Dicha retribución, es un elemento central de toda relación laboral entre un trabajador y un patrón, el cual este último se encuentra obligado a pagarlo, además, Coronado (2022) menciona que el salario “es un componente de la vida del hombre en una sociedad con una importancia económica determinante para su desarrollo y la sostenibilidad de la familia en todas sus manifestaciones” (p. 140).

### **1.6.4 Información Financiera.**

Las Normas de Información Financiera (NIF) emitidas por el Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera (CINIF), en su NIF A-1, señala en su párrafo 4to, que:

La información financiera que emana de la contabilidad es información cuantitativa, expresada en unidades monetarias y descriptiva, que muestra la posición y desempeño financiero de una entidad y cuyo objetivo esencial es el de ser útil al usuario general en la toma de sus decisiones económicas (CINIF,2023, P.5).

## **1.7 Marco Legal.**

### **1.7.1 Ley Federal del trabajo.**

La LFT (2023), menciona en su artículo 76, que 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, y a partir del sexto año, serán aumentados en dos días, por cada 5 años de servicios.

### 1.7.2 Ley del Seguro Social.

De acuerdo con la LSS (2023), para los pagos de las cuotas obrero-patronales, se tomará en consideración el Salario Base de cotización (SBC) compuesto por los conceptos señalados en el artículo 27 de dicho precepto, el cual según el artículo 30, puede ser fijo, variable o mixto.

El SBC será la base para el pago de las cuotas obrero-patronales por las diversas ramas contenidas en dicha ley, dicho monto dependerá del factor de integración que aplique al trabajador según su antigüedad en el centro de trabajo, la determinación de dicho factor de integración a utilizarse a partir de 2023 se muestra en la Imagen 2.

Concepto	Dias	(x) Porcentaje de prima vacacional	Total		Dias del Año	Factor
Aguinaldo	15		15.00	entre	365	0.0411
Vacaciones	12	25%	3.00	entre	365	0.0082
					<b>Resultado</b>	0.0493
					Mas Unidad	1.0000
					<b>Factor de Integración</b>	1.0493

**Imagen 2. Determinación del Factor de Integración para pago de Cuotas Obrero Patronales a partir del año 2023.**

**Fuente: Elaboración Propia**

En la imagen 3, se muestran el factor de integración utilizado hasta el ejercicio 2022, con el cual se calcularon las cuotas obrero patronales para su entero al IMSS e INFONAVIT, hasta el cual los días mínimos de descanso fueron de 6 días.



**Imagen 3. factores de integración utilizados hasta el ejercicio 2022 para el cálculo de las cuotas obrero patronales.**

Años se servicio	Días de		Prima vacacional	Factor de integración
	Aguinaldo	Vacaciones		
1	15	6	25 %	1.0452
2	15	8	25 %	1.0466
3	15	10	25 %	1.0479
4	15	12	25 %	1.0493
5-9	15	14	25 %	1.0507
10-14	15	16	25 %	1.0521
15-19	15	18	25 %	1.0534
20-24	15	20	25 %	1.0548
25-29	15	22	25 %	1.0562
30-34	15	24	25 %	1.0575

**Fuente: IDC Online (2022).**

En la imagen 4, se observan los factores de integración a utilizarse a partir del ejercicio fiscal 2023

**Imagen 4. factores de integración utilizados hasta el ejercicio 2022 para el cálculo de las cuotas obrero patronales.**

Años de servicio	Días de		Prima vacacional	Factor de integración
	Aguinaldo	Vacaciones		
1	15	12	25 %	1.0493
2	15	14	25 %	1.0507
3	15	16	25 %	1.0521
4	15	18	25 %	1.0534
5	15	20	25 %	1.0548
6-10	15	22	25 %	1.0562
11-15	15	24	25 %	1.0575
16-20	15	26	25 %	1.0589
21-25	15	28	25 %	1.0603
26-30	15	30	25 %	1.0616
31-35	15	32	25 %	1.0630
36-40	15	34	25 %	1.0644
41-45	15	36	25 %	1.0658
46-50	15	38	25 %	1.0671

**Fuente: IDC Online (2023).**

### ***1.7.3 Impuesto Sobre Remuneraciones al Trabajo Personal Baja California.***

Dentro del Artículo 151-13 de la Ley de Hacienda del Estado de Baja California (2023), se establece que los contribuyentes causaran dicho impuesto sobre las remuneraciones al trabajo personal pagadas dentro del territorio de Baja California, siendo estas mismas, la base para el entero de dicho impuesto. Hasta el ejercicio fiscal 2022, la tasa de causación era del 3%, sin embargo, dicha tasa tuvo un incremento hasta el importe de 4.25%.

### ***1.7.4 Ley del Impuesto Sobre la Renta.***

Respecto a la Ley del Impuesto sobre la Renta (2023), en su artículo 25, fracción IV se menciona que los contribuyentes podrán efectuar las deducciones de los gastos netos, dentro del cual se incluyen los pagos de salarios, vacaciones y todo aquel pago derivado de una relación laboral, sin embargo, en su artículo 28, fracción XXX, se menciona que no serán deducibles los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de .53 al monto de dichos pagos.

## METODOLOGÍA

### 1.8 Método.

La presente investigación será de tipo descriptivo, no experimental, ya que realizará un estudio de caso de una empresa de servicios de seguridad en la ciudad de Mexicali Baja California, en la cual se elaborará un análisis horizontal del gasto por nómina (vacaciones y prima vacacional) y su implicación en el pago de impuestos por nómina respecto de los períodos de septiembre de 2020 a septiembre de 2023.

Tendrá corte transversal, ya que se recopilarán datos de la información financiera generada por los ejercicios a agosto de 2022 y agosto 2023. La investigación tendrá un enfoque cualitativo, ya que de acuerdo con Pérez (2016) el estudio de caso es una estrategia de investigación cualitativa que busca documentar, interpretar y valorar en el contexto de su desarrollo, la particularidad y complejidad de un objeto de estudio que es concreto.

El procedimiento para desarrollar la metodología fue el siguiente:

- 1.- Revisión de la literatura aplicable para la contextualización y comprensión del tema.
- 2.- Obtención de la información financiera de 2020 a 2023 de la empresa el análisis del gasto relacionado con la nómina de una empresa del sector servicios de seguridad.
- 3.- Análisis horizontal de la información de erogaciones por nominas con corte a septiembre 2020, 2021, 2022 y 2023 con el método de tendencias y aumentos y disminuciones.
- 4.- Elaboración de graficas para mayor comprensión de la información.
- 5.- Comprensión integral del análisis financiero efectuado para poder emitir resultados.
- 6.- Determinación de resultados y conclusiones.

## RESULTADOS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 1.9 Resultados.

#### 1.9.1 Información general de la compañía.

Con el fin de llevar a cabo la presente investigación, se tomo como objeto de estudio a una empresa de servicios de seguridad en la ciudad de Mexicali, B.C., la cual cuenta con un promedio de 600 a 800 empleados activos en nómina en promedio, dicha empresa presta servicios en un 90% al sector maquilador, con prestaciones mínimas de ley, los precios que maneja por la prestación de sus servicios se manejan en base a la oferta – demanda en el mercado.

Para efectuar el análisis de la empresa objeto de estudio, se obtuvo información relacionada con la nómina pagada, así como información financiera del estado de resultados de la compañía, esto con cortes de enero a Setiembre por los años de 2020, 2021, 2022 y 2023.

La información sobre los empleados que prestaron servicios por los años mencionados anteriormente se muestra en la tabla 1. En dicha tabla se muestra que el número de empleados que estuvieron en nomina tuvo un incremento considerable por los ejercicios hasta 2021 y 2022, sin embargo, hasta el ejercicio 2023, el ingreso de empelados no tuvo un incremento considerable respecto de los años anteriores, siendo en un promedio de 8%, equivaliendo a un total de 93 empleados.

**Tabla 1. Empleados que se les pagaron importes de sueldos y salarios.**

TOTAL DE EMPLEADOS CON PAGO		
EJERCICIO	# EMPLEADOS	% AUMENTO
2020	755	
2021	977	29.40%
2022	1,160	18.73%
2023	1,253	8.02%

**Fuente: Elaboración propia.**

En la tabla 2, se muestra el numero total de empleados los cuales percibieron montos por concepto de vacaciones y prima vacacional, esto según información proporcionada por el sistema de nómina de la compañía.

**Tabla 2. Empleados que tuvieron percepciones por importes de vacaciones y prima vacacional.**

EMPLEADOS CON VACACIONES PAGADAS	
EJERCICIO	# EMPLEADOS
A septiembre 2023	849
A septiembre 2022	790
A septiembre 2021	597
A septiembre 2020	407

**Fuente: Elaboracion propia.**

### ***1.9.2 Análisis de las vacaciones y prima vacacionales pagadas.***

Respecto a la información de las vacaciones y prima vacacional pagada, dicha información se obtuvo del sistema de nómina y de la información contable de la compañía, con el fin de establecer comparaciones respecto de años anteriores. En la tabla 3 se muestran los montos percibidos por los empleados por concepto de vacaciones y prima vacacional, esto por los ejercicios de 2020 a 2023, con corte a fecha de septiembre.

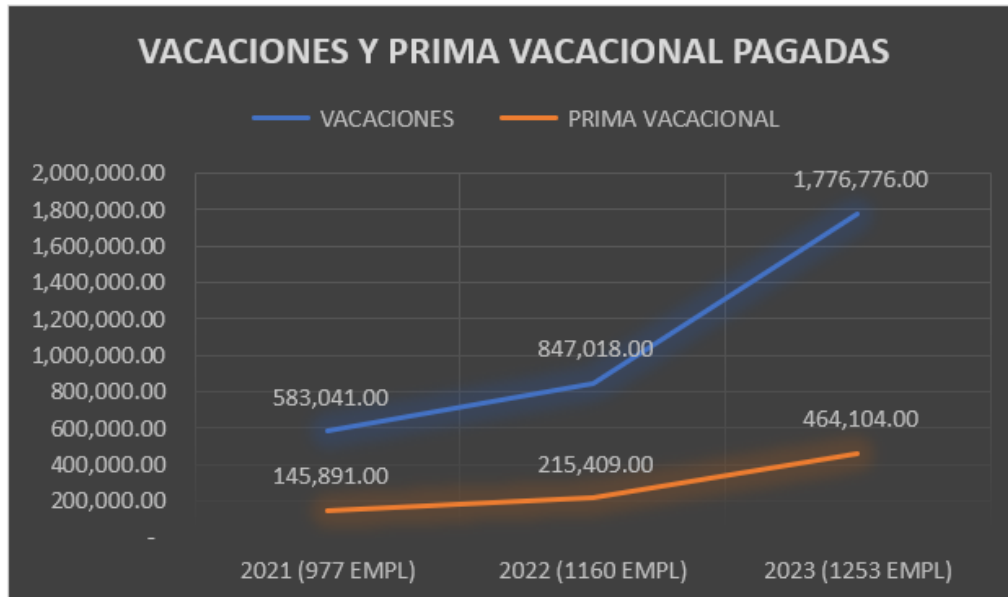
**Tabla 3. Montos pagados por concepto de vacaciones y prima vacacional.**

EJERCICIO	MONTO DE VACACIONES	% AUMENTO	PRIMA VACACIONAL	% AUMENTO
2020	431,562.50		108,083.94	
2021	583,041.15	35%	145,890.98	35%
2022	847,018.10	45%	215,408.74	48%
2023	1,776,775.67	110%	464,103.99	115%

Fuente: Elaboración propia.

Derivado de la información de la tabla 3 respecto a los años 2021 y 2022, puede observarse que el incremento de las percepciones por concepto de vacaciones y prima vacacional creció un 10% en promedio aproximadamente, sin embargo, hasta el 2023 el incremento respecto del año anterior fue de en más de un 50% respecto del ejercicio 2022. Si bien el monto de vacaciones no es una percepción adicional a los trabajadores, dicho importe resulta base para los montos de prima vacacional. En cuanto al comportamiento de las percepciones de las vacaciones y prima vacacional puede observarse en la gráfica 1.

**Grafica 1. Comportamiento de los montos pagados por concepto de vacaciones y prima vacacional.**



Fuente: Elaboración propia.

Si bien, el incremento de número de empleados de acuerdo con la tabla 2 fue de aproximadamente 60 colaboradores, a los cuales se les pago vacaciones y prima vacacional, resalta a la vista que hubo un aumento considerable por pagos de estos conceptos derivado del incremento del periodo de descanso vacacional.

### **1.9.3 Analisis de los montos pagados por conceptos de sueldos y tiempo extraordinario.**

En la tabla 4, puede observarse los montos y porcentajes de incrementos en cuanto a sueldos y salarios y percepciones por tiempo extraordinario.

**Tabla 3. Montos pagados por concepto sueldos y salarios y tiempo extraordinario.**

<b>EJERCICIO</b>	<b>DEMÁS PRESTACIONES DE SUELDOS</b>	<b>% AUMENTO</b>	<b>TIEMPO EXTRAORDINARIO</b>	<b>% AUMENTO</b>
<b>2020</b>	34,235,228.98		7,365,892.92	
<b>2021</b>	41,789,939.54	22.07%	11,375,125.71	54%
<b>2022</b>	53,556,363.45	28.16%	15,718,029.86	38%
<b>2023</b>	68,760,107.76	28.39%	21,817,655.51	39%

**Fuente: Elaboración propia.**

Como puede observarse en la tabla anterior, así como el comportamiento de dichos montos en la gráfica 2, no existió un incremento en forma porcentual, sino en cifras registradas en la información del estado de resultados y sistema de nóminas.

Si bien de acuerdo con la tabla 2, puede observarse que el número de empleados a través de los años analizados sufrió un incremento en forma mínima hasta 2023 (de 29% a 8% aproximadamente), sin embargo, el monto de sueldos y salarios tuvo un incremento de aproximadamente 15 millones de pesos respecto al ejercicio anterior y el tiempo extraordinario tuvo un incremento de poco más de 6 millones de pesos respecto del ejercicio anterior, esto derivado de que se tuvo que recurrir en ciertos casos a contratar personal y realizar pagos de



tiempo extra (Horas extras, días festivos y prima dominical) esto para cubrir el tiempo adicional de ausencia de los empleados que tomaron por derecho su periodo vacacional.

**Grafica 2. Comportamiento de los montos pagados por concepto sueldos y salarios y tiempo extraordinario.**



Fuente: Elaboración propia.

#### **1.9.4 Análisis de las cuotas de seguridad social pagadas e impuesto estatal por pagos de sueldos y salarios.**

De los datos obtenidos de la contabilidad de la compañía, se obtuvo información en cuanto a las cuotas pagadas por concepto de seguridad social (IMSS e INFONAVIT) e impuestos estatales sobre nóminas, En la tabla 4 se observa los montos causados hasta el mes de septiembre por dichos conceptos por los periodos 2020, 2021, 2022 y 2023.

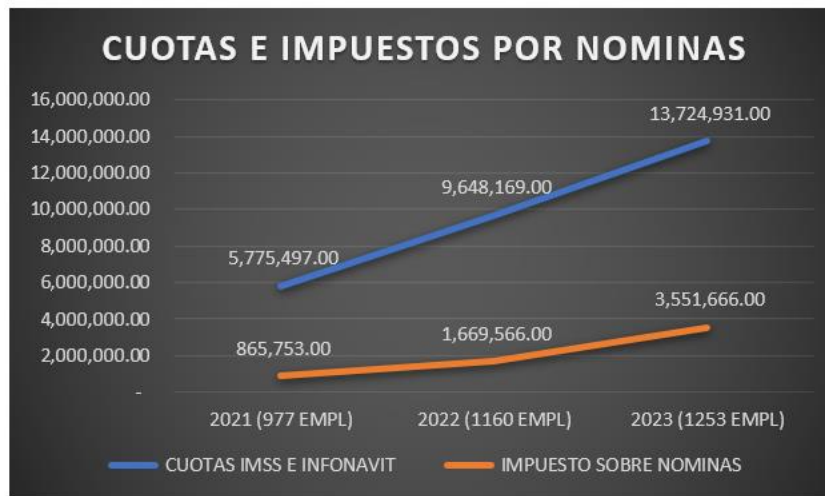
**Tabla 4. Montos pagados por concepto sueldos y salarios y tiempo extraordinario.**

EJERCICIO	CUOTAS IMSS -INFONAVIT	% AUMENTO	ISN	% AUMENTO
2020	5,775,497.93		865,753.00	
2021	7,710,590.70	34%	1,292,522.12	49%
2022	9,648,169.10	25%	1,659,566.46	28%
2023	13,724,930.62	42%	3,551,665.75	114%

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al comportamiento de los montos pagados por concepto de sueldos y salarios y tiempo extraordinario señalados en la tabla 4, este puede ser observado de forma visual en la grafica 3 respecto de como se ha visto su incremento en los últimos años.

**Grafica 3. Comportamiento de los montos pagados por concepto sueldos y salarios y tiempo extraordinario.**



Fuente: Elaboración propia.

Como puede observarse, en cuestión de las cuotas por IMSS e INFONAVIT, estas tuvieron un incremento de 2020 a 2022 de aproximadamente 2 millones de pesos respecto del año anterior, sin embargo, hacia el año 2023 se tuvo un incremento del factor de integración base

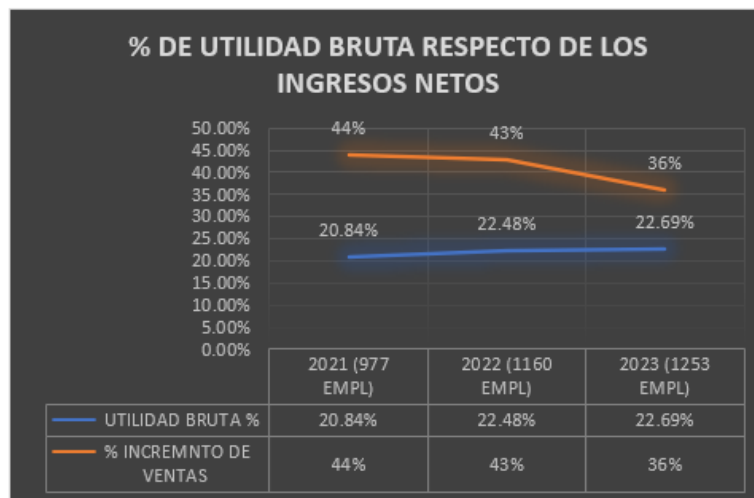
para el entero de las cuotas de .39%, representando aproximadamente un importe de aproximadamente 4 millones de pesos.

En cuanto al impuesto sobre nómina, de 2022 a 2023 tuvo un aumento considerable en un 114%, esto debido a que se realizaron incrementos en pagos de sueldos pagados y tiempo extraordinario para cubrir la ausencia de los empleados que tomaron los 6 días adicionales a partir de 2023, adicionado al incremento de la tasa de este impuesto de 3% a 4.25%.

**1.9.5 Analisis de la utilidad bruta de la compañía respecto de los ingresos.**

Como puede observarse en la gráfica 4, el crecimiento de la utilidad bruta va a la inversa del crecimiento de los ingresos netos, es decir, va en disminución debido a que el incremento del cobro de ingresos por servicios de seguridad se encuentra regulado por la oferta demanda del mercado, así como también, con el paso de los años el salario mínimo ha ido en aumento en un 20% desde el año 2019, sin embargo, puede observarse que para el ejercicio 2023, la utilidad bruta bajo a un 36% respecto del ejercicio anterior, consecuencia del aumento de prestaciones pagadas para cubrir las ausencias de trabajadores por aumento en el periodo vacacional.

**Grafica 4. Comportamiento de la utilidad bruta respecto de los ingresos obtenidos.**



Fuente: Elaboración propia.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **1.9.6 Conclusiones**

Derivado del análisis de la información plasmada en el apartado de los resultados, se puede concluir que como resultado de la reforma laboral del ejercicio 2023 referente al aumento de los días de vacaciones, existe un impacto en la información financiera de la compañía en cuanto a incrementos de sueldos y salarios, cuotas patronales por concepto de IMSS e INFONAVIT e Impuesto Sobre nómina.

### **1.9.7 Recomendaciones.**

Con la finalidad de poder mitigar el efecto del aumento de los días de vacaciones en la información financiera de las empresas se emiten las siguientes recomendaciones:

1.- Revisar periódicamente la información de la antigüedad de los empleados para poder estimar los días de ausencia por vacaciones de los mismos y realizar la planeación del recurso humano correspondiente para no afectar la operación.

2.- Tratar de realizar a inicios de año, una estimación del recurso humano con el propósito de anticipar el recurso humano a utilizar y los posibles desembolsos en cuotas obrero patronales, para no afectar el flujo de efectivo.

## FUENTES CONSULTADAS

### 1.10 Libros

Coronado, M. (2022). *Derecho laboral y sus procedimientos*. 1. Universidad Abierta para Adultos (UAPA). (p, 107, 140).

Ramos, M. (2017). *Riesgos psicosociales y organización de la empresa*. Editorial Thompson Reuters Arazandi. P 65

Sorela, A. (2021). *Declaración Universal de los Derechos Humanos, versión comentada, ilustrada y traducida al inglés*. P. 72.

Suprema Corte de Justicia de la Nación (2022). *Derecho del Trabajo Tomo I*. Primera edición. P.225.

Téllez, E. (2003) *Sugerencias para modificar el capítulo vacaciones del derecho común del trabajo [tesis para obtener el grado de Maestría en derecho laboral]*. Universidad Autónoma del Estado de Nuevo León. P. 20-44.

Pérez, O (2016). Metodología para la elaboración de estudios de caso cualitativos en responsabilidad social (M. C. ROMERO, Ed.; 1st ed.). Universidad del Externado. P 13-18

### 1.11 Documentos

Asamblea General de las Naciones Unidas (1966). *Pacto Internacional de los derechos Económicos, Sociales y Culturales*. p. 3

Naciones Unidas (2018). *La agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*. p. 39

Davalos (2018). *Las vacaciones*. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/12602/14159>

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e informática (2021). *Producto Interno Bruto por entidad federativa baja california, 2021 preliminar*. Recuperado de [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/PIBEF/PIBEF\\_BC.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/PIBEF/PIBEF_BC.pdf)

Senado de la república (2022). *Dictamen de las comisiones unidas del trabajo y previsión social y de estudios legislativos, segunda, en sentido positivo, recaído a las iniciativas con proyecto de decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la ley federal del trabajo, en materia de vacaciones dignas*. Recuperado de [https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/2/2022-10-25-1/assets/documentos/Dict\\_Com\\_Trabajo\\_Div\\_Dis\\_Ley\\_Federal\\_Trabajo\\_Vacaciones\\_Dignas.pdf](https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/2/2022-10-25-1/assets/documentos/Dict_Com_Trabajo_Div_Dis_Ley_Federal_Trabajo_Vacaciones_Dignas.pdf)

Organización Internacional del trabajo (2016) *Estrés laboral, tema especial*. Organización Internacional del trabajo. Recuperado de [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjwqs3-673\\_AhVdOEQIHcbHDhAQFnoECBMQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fwcmssp%2Fgroups%2Fpublic%2F---americas%2F---ro-lima%2Fdocuments%2Fgenericdocument%2Fwcms\\_475146.pdf&usg=AOvVaw0gcZBoCxxk0Nv5BMVowkEDx](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjwqs3-673_AhVdOEQIHcbHDhAQFnoECBMQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fwcmssp%2Fgroups%2Fpublic%2F---americas%2F---ro-lima%2Fdocuments%2Fgenericdocument%2Fwcms_475146.pdf&usg=AOvVaw0gcZBoCxxk0Nv5BMVowkEDx)

## 1.12 Páginas Web

Cámara de Diputados del H. Congreso de la unión (2023). *La inflación en México y sus efectos nocivos directos e indirectos*. Recuperado de [https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/revista/index.php/pluralidad/la-inflacion-en-mexico-y-sus-efectos-nocivos-directos-e-indirectos\\_20231206\\_144023#:~:text=El%20efecto%20directo%20m%C3%A1s%20visible,debido%20a%20un%20efecto%20ingreso.](https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/revista/index.php/pluralidad/la-inflacion-en-mexico-y-sus-efectos-nocivos-directos-e-indirectos_20231206_144023#:~:text=El%20efecto%20directo%20m%C3%A1s%20visible,debido%20a%20un%20efecto%20ingreso.)

Recursos humanos.tv (2022, 10 de agosto). *México es el país de la OCDE que da menos vacaciones a sus empleados*. Recursos Humanos.tv. Recuperado de <https://recursoshumanos.tv/articulos/mexico-es-el-pais-de-la-ocde-que-da-menos-vacaciones-a-sus-empleados/>

IDC Asesor Fiscal, Jurídico y laboral (2022) *Vacaciones dignas afectaran a finanzas de empresas: WTC*. Recuperado de <https://idconline.mx/laboral/2022/11/25/vacaciones-dignas-afectaran-finanzas-de-empresas-wtw>

OCC Mundial (2021) Estudio: *El estrés laboral en mexico*. Recuperado de <https://www.occ.com.mx/blog/adaptabilidad-laboral-post-pandemia-en-mexico/>

Sanchez, J. (2022) *Nuevos parámetros laborales en México presionan a las empresas en 2023*. Recuperado de [https://www.swissinfo.ch/spa/m%C3%A9xico-empleo\\_nuevos-par%C3%A1metros-laborales-en-m%C3%A9xico-presionan-a-las-empresas-en-2023/48166554](https://www.swissinfo.ch/spa/m%C3%A9xico-empleo_nuevos-par%C3%A1metros-laborales-en-m%C3%A9xico-presionan-a-las-empresas-en-2023/48166554)

Confederación Patronal de la república mexicana (COPARMEX) (8 de abril de 2022). *Mexico, uno de los países donde mas horas se trabaja, pero no necesariamente se produce más*.

Recuperado de <https://coparmexnl.org.mx/2022/04/08/mexico-uno-de-los-paises-que-mas-horas-trabajan/>

Universidad Autónoma de Nuevo León (2019) *Síndrome de Burnout, entre los profesionistas mexicanos*. Recuperado de <http://cidics.uanl.mx/nota-66/>

Universidad Nacional Autónoma de México (30 de abril de 2023). *México, Alarmantes Cifras de estrés laboral*. Recuperado de [https://unamglobal.unam.mx/global\\_revista/mexico-alarmanentes-cifras-de-estres-laboral/#:~:text=Datos%20del%20Instituto%20Mexicano%20del,y%20Estados%20Unidos%20\(59%25\).](https://unamglobal.unam.mx/global_revista/mexico-alarmanentes-cifras-de-estres-laboral/#:~:text=Datos%20del%20Instituto%20Mexicano%20del,y%20Estados%20Unidos%20(59%25).)

IDC Asesor Fiscal, Jurídico y laboral (2022) *Factores de las cuotas o aportaciones para 2022*. Recuperado de <https://idconline.mx/seguridad-social/2022/01/07/factores-de-las-cuotas-o-aportaciones-para-2022>

IDC Asesor Fiscal, Jurídico y laboral (2023) *Factores de las cuotas o aportaciones para 2023*. Recuperado de <https://idconline.mx/seguridad-social/2023/01/11/factores-de-las-cuotas-y-aportaciones-para-2023>

### **1.13 Leyes.**

Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión (2023). *Ley Federal del trabajo*. México.

Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión (2023). *Ley del Seguro Social*. México.

Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión (2023). *Ley del Impuesto sobre la renta* México.

Congreso del estado de Baja California (2023). *Ley de hacienda para el estado de Baja California*. México.