Contaduría del Noroeste

INSTITUTO DEL NOROESTE DE CONTADORES PÚBLICOS A.C.

MAYO 2026
Revista Versión Electrónica No. 131

Instituto Mexicano de **Contadores Públicos**
ZONA NOROESTE

COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS
DE BAJA CALIFORNIA SUR, A.C.

- REPARTO DE PTU.
- LA PREVENCIÓN COMO ESTRATEGIA LABORAL Y FISCAL.
- 2026 NUEVAS REGLAS DEL JUEGO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO (PLD).
- MÁS ALLÁ DEL CUMPLIMIENTO: LA SEGURIDAD SOCIAL COMO ESTRATEGIA FINANCIERA EN EMPRESAS DE CONSTRUCCIÓN.
- REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN MÉXICO: ANÁLISIS TÉCNICO Y RETOS PARA EL CONTADOR.
- CÓMO LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL REEMPLAZÓ AL AUDITOR HUMANO EN EL SAT.
- EL COMPLIANCE LABORAL COMO HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN.
- NIF D-3: PASIVOS LABORALES NO RECONOCIDOS Y SU IMPACTO EN LA INFORMACIÓN FINANCIERA.
- FISCALIZACIÓN EN TIEMPO REAL A PLATAFORMAS DIGITALES POR PARTE DEL SAT.

INCP
INSTITUTO DEL NOROESTE DE CONTADORES PÚBLICOS, A.C.

Revista Electrónica Informativa y de Opinión Profesional
C.P.C. Octavio Acosta Salomón No. 42 esq. C.P. Agustin Caballero Wario, Col. Villa Sol
Hermosillo, Sonora, México I Tels. (662) 213 2145 y 217 4699 I www.incp.org.mx

ÍNDICE

03 DIRECTORIO INCP.

04 MENSAJE EDITORIAL PRESIDENTE DEL INCP.

05 MENSAJE EDITORIAL PRESIDENTE DEL IMCPBCS.

06 MENSAJE EDITORIAL COMISIÓN DE LA REVISTA INCP.

07 REPARTO DE PTU.

09 LA PREVENCIÓN COMO ESTRATEGIA LABORAL Y FISCAL.

12 2026 NUEVAS REGLAS DEL JUEGO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO (PLD).

16 MÁS ALLÁ DEL CUMPLIMIENTO: LA SEGURIDAD SOCIAL COMO ESTRATEGIA FINANCIERA EN EMPRESAS DE CONSTRUCCIÓN.

18 REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN MÉXICO: ANÁLISIS TÉCNICO Y RETOS PARA EL CONTADOR.

22 CÓMO LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL REEMPLAZÓ AL AUDITOR HUMANO EN EL SAT.

24 EL COMPLIANCE LABORAL COMO HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN.

26 NIF D-3: PASIVOS LABORALES NO RECONOCIDOS Y SU IMPACTO EN LA INFORMACIÓN FINANCIERA.

29 FISCALIZACIÓN EN TIEMPO REAL A PLATAFORMAS DIGITALES POR PARTE DEL SAT.

31 XXVI JORNADA FISCAL DEL NOROESTE, ENSENADA.

32 PATROCINIO FACTURA CORP.

DIRECTORIO INCP

CONSEJO DIRECTIVO:
INSTITUTO DEL NOROESTE DE CONTADORES PÚBLICOS, A.C. 2025-2026
PRESIDENTE: CPC. LEONARDO MÉNDEZ CERVANTES
VICEPRESIDENTE: CPC. VICTOR ALFONSO CALDERÓN DERAT
TESORERO: CPC. RAFAEL RAMIREZ LOPEZ
SECRETARIO: CPC. JOSE HUGO LOPEZ LEAL

CONSEJO DE VIGILANCIA:
AUDITOR DE FINANCIERO: CPC. YOLANDA MUÑOZ PIZAÑA
AUDITOR DE GESTIÓN: CPC. VICTOR MANUEL PRIETO GASTELUM

PRESIDENTES DE FEDERADAS:
HERMOSILLO, SON.- COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE SONORA, A.C.
PRESIDENTE: C.P.C. PEDRO WILFREDO TAPIA MALDONADO
VICEPRESIDENTE: CP. Y PCFI. MARIA JESUS RIVERA BRICEÑO
CD. OBREGÓN, SON.- INSTITUTO SONORENSE DE CONTADORES PÚBLICOS, A.C.
PRESIDENTE: CP. ALAN ALBERTO CHÁVEZ ROSS
VICEPRESIDENTE: LCP. FRANCISCO OCHOA GÁMEZ
MAZATLÁN, SIN.- INSTITUTO COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE SINALOA, A.C.
PRESIDENTE: CPC. MIGUEL ÁNGEL ÁLVAREZ CAÑEDO
VICEPRESIDENTE: CPC. ABRAHAM VALDEZ LIZARRAGA
CULIACÁN, SIN.- COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE CULIACÁN, A.C.
PRESIDENTE: CPC. IRMA GEOVANA CARRASCO AGUIRRE
VICEPRESIDENTE: CPC. CARLOS ARTURO VEGA ARELLANO
LOS MOCHIS, SIN.- COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DEL NORTE DE SINALOA, A.C.
PRESIDENTE: CPC. ROGELIO APODACA VALDEZ
VICEPRESIDENTE: CPC. MACLOVIA ROBLES RUBIO
LA PAZ, B.C.S.- COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE BAJA CALIFORNIA SUR, A.C.
PRESIDENTE: CP. Y PCT. JUAN MANUEL PLASCENCIA SÁNCHEZ
VICEPRESIDENTE: CP. Y PCT. CARLOS TADEO TORRES CASTRO
ENSENADA, B.C.- COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE ENSENADA, A.C.
PRESIDENTE: MC. Y PCFI. CLAUDIA GONZÁLEZ ACEVES
MEXICALI, B.C.- COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE MEXICALI, A.C.
PRESIDENTE: C.P.C. LUIS MARTÍN LÓPEZ CRUZ
VICEPRESIDENTE: C.P.C. WALTER MOJÍCA LÓPEZ
TIJUANA, B.C.- COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE BAJA CALIFORNIA, A.C.
PRESIDENTE: CPC. JUAN CARLOS LOAIZA HERNANDEZ
VICEPRESIDENTE: CP. FAUSTO ALFREDO RIVERA MENDEZ
NAVOJOA, SON.- COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE LA REGIÓN DEL MAYO, A.C.
PRESIDENTE: CP. MANUEL MEXÍA SÁNCHEZ
VICEPRESIDENTE: CP. ARMONÍA VILLALOBOS BARRERA
LOS CABOS.- INSTITUTO MEXICANO DE CONTADORES PÚBLICOS DE LOS CABOS, A.C.
PRESIDENTE: PCFI. RICARDO RODRÍGUEZ SÁNCHEZ
VICEPRESIDENTE: CPC. MIRIAM GUADALUPE VILLAMIL LÓPEZ

VICEPRESIDENCIAS DE OPERACIÓN:
VICEPRESIDENCIA DE LEGISLACIÓN:
CPC. SANDRA EDITH GOMEZ DOMINGUEZ
VICE PRESIDENCIA FISCAL:
CPC. RUTH AIDÉ SANTANA GUTIERREZ
VICEPRESIDENCIA DE PRÁCTICA EXTERNA:
CPC. SEBASTIAN COLIO CONSTANTE
VICEPRESIDENCIA DE SECTOR EMPRESAS:
CPC. FERNANDO ROMERO MELGAR
VICEPRESIDENCIA DE RELACIONES Y DIFUSIÓN:
CP. SULEYKA GUADALUPE RUIZ SATOW
VICEPRESIDENCIA DE DOCENCIA:
CPC. Y PCCAG. ARLETHE SOTO BALLESTEROS
VICEPRESIDENCIA DE SECTOR GOBIERNO:
CPC. LUIS EDUARDO TORRES GUTIERREZ
VICEPRESIDENCIA DE ASUNTOS INTERNACIONALES:
CPC. FRANCISCO GARATE ESTRADA
VICEPRESIDENCIA DE APOYO A ASOCIADOS:
CPC. IRAM FRANCISCO MORENO MIRANDA
VICEPRESIDENCIA DE CALIDAD DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL: CPC. SERGIO RODRIGUEZ CHÁVEZ

VICEPRESIDENCIA DE RELACIONES Y DIFUSIÓN REGIÓN NOROESTE:
VICEPRESIDENTE DE DE RELACIONES Y DIFUSIÓN 2025-2026:
CP. SULEYKA GPE RUIZ SATOW
COMISIÓN DE COMUNICACIÓN Y PROTOCOLO: CPC. TERESA RAMONA CAMPOY ZAZUETA
COMISIÓN DE BOLETÍN O REVISTA: CPC. JOSE ROBERTO RUBIO OCHOA
COMISIÓN DE MEMBRESÍA: CPC. OLGA LILIA MONTIJO DUARTE
COMISIÓN DE SITIO WEB Y COMISION DE REDES SOCIALES:
CPC. TERESA RAMONA CAMPOY ZAZUETA
COMISIÓN AL PREMIO REGIONAL AL ALUMNO Y MAESTRO DISTINGUIDO Y AL MEJOR ARTÍCULO DE CARÁCTER TÉCNICO: CPC. JOSE ROBERTO RUBIO OCHOA

CONSEJO PLANEACIÓN Y RIESGO DEL INCP 2025-2026:
PRESIDENTE: CPC. JUAN VALENTIN ZUÑIGA MOJICA
VICEPRESIDENTE: CPC. MAYRA PLASCENCIA PEÑUÑURI
SECRETARIO: CPC. ISAAC ESTRADA FRAGOSO

CONSEJO DE JOVENES IMCP REGIÓN NOROESTE:
PRESIDENTE: LCP. LUIS EMILIO PRIETO CAÑEDO

MENSAJE EDITORIAL

CPC. LEONARDO MÉNDEZ CERVANTES
Presidente del Consejo Directivo del Instituto del Noroeste de Contadores Públicos A.C. (INCP)

INCP
INSTITUTO DEL NOROESTE DE CONTADORES PÚBLICOS, A.C.

MAYO 2026.

Apreciados Contadores lectores de la Región Noroeste:
Con gusto comparto con ustedes esta edición correspondiente al mes de mayo, el Colegio de Contadores Públicos de Baja California Sur A.C. presenta una selección de artículos especializados orientados al análisis de temas de actualidad en materia laboral, fiscal, financiera y de cumplimiento normativo. A través de las aportaciones de nuestros asociados y colaboradores, se comparten reflexiones técnicas y perspectivas estratégicas que contribuyen al fortalecimiento profesional y a la actualización permanente de nuestra membresía ante los constantes cambios del entorno empresarial y regulatorio.

A través de los distintos artículos, se abordan temas de alta relevancia como el compliance laboral y su papel preventivo frente a contingencias legales y fiscales; la seguridad social como herramienta estratégica en sectores complejos como la construcción; los efectos operativos y financieros derivados de la reducción de la jornada laboral; así como los nuevos escenarios en materia de prevención de lavado de dinero y fiscalización digital mediante inteligencia artificial.

Asimismo, se desarrollan aspectos técnicos vinculados con la correcta aplicación de la NIF D-3 respecto al reconocimiento de pasivos laborales, destacando la importancia de fortalecer la transparencia y confiabilidad de la información financiera. De igual manera, se incluye un análisis práctico sobre el reparto de la PTU y las implicaciones legales y fiscales derivadas de su correcta determinación.

Los contenidos presentados reflejan un entorno empresarial cada vez más dinámico, donde el cumplimiento ya no puede entenderse únicamente desde una perspectiva formal, sino como parte integral de la administración estratégica de riesgos, la sostenibilidad operativa y la toma de decisiones.

En este contexto, el contador público fortalece su participación como asesor estratégico, integrando conocimientos técnicos, financieros, laborales y fiscales que permitan a las organizaciones anticipar riesgos, adaptarse a los cambios regulatorios y generar estructuras más sólidas y transparentes.

Esperamos que los temas desarrollados en esta edición contribuyan al análisis, actualización y fortalecimiento profesional de nuestros lectores, promoviendo una visión preventiva y estratégica frente a los desafíos actuales del entorno económico y normativo.

C.P.C. Leonardo Mendez Cervantes
Presidente del Consejo Directivo del
Instituto del Noroeste de Contadores Públicos A.C.

50 AÑOS

HACIENDO HISTORIA: EL LEGADO DEL IMCP BAJA CALIFORNIA SUR.

MENSAJE EDITORIAL PRESIDENTE DEL IMCPBCS.

CPC. JUAN MANUEL PLASCENCIA SÁNCHEZ
Presidente
Instituto Mexicano de Contadores Públicos de Baja California Sur.

Cumplir cincuenta años no es únicamente alcanzar una cifra simbólica; es la confirmación de una vocación sostenida en el tiempo. El Instituto Mexicano de Contadores Públicos de Baja California Sur celebra su 50 aniversario con la solidez que otorgan cinco décadas de trabajo constante, formación profesional y compromiso con el desarrollo económico y social de nuestro estado.

La historia del Instituto se remonta a 1975, cuando un grupo de 19 profesionistas de la contaduría pública decidió organizarse para dar origen al Colegio de Contadores Públicos de Baja California Sur. Aquella decisión marcó un parteaguas para la profesión en la entidad, al sentar las bases de una comunidad unida por principios éticos, responsabilidad social y la convicción de que la actualización permanente es indispensable para servir mejor a la sociedad.

Desde entonces, el IMCP Baja California Sur se ha consolidado como un referente de profesionalismo y liderazgo. Como organismo federado al Instituto Mexicano de Contadores Públicos, formamos parte de una estructura nacional que impulsa altos estándares técnicos y fortalece el papel del contador público como actor clave en la transparencia, la rendición de cuentas y la toma de decisiones. Esta pertenencia ha permitido que nuestra comunidad profesional evolucione al ritmo de los cambios fiscales, financieros y normativos, sin perder su identidad regional.

Uno de los pilares que ha definido la trayectoria del Instituto es la capacitación continua. A lo largo de estos cincuenta años, el IMCPBCS ha promovido cursos, diplomados, foros técnicos y espacios de diálogo con autoridades, convirtiéndose en un punto de encuentro para la actualización y el intercambio de conocimientos. Gracias a ello, los contadores públicos de Baja California Sur han enfrentado con preparación y criterio los retos de un entorno cada vez más complejo y exigente.

Sin embargo, el valor del Instituto va más allá de la formación técnica. También se refleja en la construcción de comunidad, en la integración de nuevas generaciones y en la preservación de los valores que distinguen a la contaduría organizada. El IMCPBCS ha sido, a lo largo de su historia, un espacio de encuentro, respaldo y pertenencia para quienes ejercen esta profesión con vocación y responsabilidad.

La conmemoración del **50 aniversario** ha sido, ante todo, un ejercicio de memoria institucional. Recordar a quienes iniciaron este camino permite dimensionar el esfuerzo realizado y comprender la responsabilidad que hoy asumimos quienes continuamos su legado. Honrar el pasado es también comprometerse con el futuro.

Hoy, a medio siglo de su fundación, **el Instituto Mexicano de Contadores Públicos de Baja California Sur** no solo celebra su historia; reafirma también su razón de ser. En un contexto donde la confianza, la transparencia y la ética profesional son más necesarias que nunca, la contaduría pública organizada sigue siendo un pilar fundamental para el desarrollo sostenible de nuestro estado.

Que este **50 aniversario** sea motivo de orgullo, pero también de reflexión y compromiso. Sigamos construyendo, con visión, unidad y responsabilidad, los próximos cincuenta años de nuestra institución.

MENSAJE EDITORIAL
COMISIÓN DE LA REVISTA INCP

CPC. JOSÉ ROBERTO RUBIO OCHOA

Comisión de la revista INCP.

El mes de mayo representa un periodo de especial relevancia para nuestra profesión. Es un momento en el que convergen obligaciones laborales, fiscales y de seguridad social, pero en el marco del día del contador, también una oportunidad para reflexionar sobre el papel estratégico que desempeña la contaduría pública en un entorno cada vez más complejo, regulado y tecnológicamente avanzado.

En este número, nuestros amigos articulistas del **Colegio de Contadores Públicos de Baja California Sur** aborda, desde una perspectiva integral, los retos actuales y futuros de la práctica contable, con énfasis en la prevención y gestión laboral, el cumplimiento normativo, la seguridad social, la información financiera y la transformación tecnológica de la profesión.

Agradecemos sinceramente a las y los articulistas por su valiosa aportación intelectual y al Colegio por su constante apoyo institucional, que hacen posible este espacio de análisis, reflexión y fortalecimiento profesional.

CPC. José Roberto Rubio Ochoa.

REPARTO DE PTU

CPC. LUIS ENRIQUE DELGADO TERRONES

Gerente de Asesoría Fiscal en Kreston BSG / ARFES consultores y Auditores.
Ldelgado@krestonbsg.com.mx

Como bien sabemos las empresas que obtengan utilidad fiscal en un ejercicio, tienen la obligación de repartir la parte correspondiente a sus trabajadores ya que este es un derecho de los mismo que les otorga la Ley Federal del Trabajo, el porcentaje a repartir será el 10% de la utilidad, dicho reparto se debe de realizar dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, recordando que esta fecha varía dependiendo si es una persona física o una persona moral; las personas físicas tienen hasta el 29 de junio para repartir la PTU y las personas morales hasta el 30 de mayo.

Cabe mencionar que no todos los trabajadores tienen derecho a participar en el reparto de las utilidades, ya que la misma ley excluye a ciertos trabajadores como lo son:

- Directores, Administradores, gerentes generales, socios o accionistas de la empresa.
- Trabajadores eventuales siempre y cuando hayan trabajado menos de 60 días en la empresa.
- Trabajadores domésticos.

De igual manera la ley exceptúa a algunas empresas de repartir Utilidades, estas son las siguientes:

- Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.
- Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un nuevo producto, durante los primeros dos años de funcionamiento.
- Las instituciones de asistencia privada con fines humanitarios o sin fines de lucro.
- El IMSS y las instituciones públicas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.

La Ley Federal del Trabajo nos indica que, para calcular el reparto de la PTU, esta se dividirá en dos partes iguales, la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores que tiene derecho, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios, la segunda parte se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

En el año 2021 hubo una reforma a la Ley Federal del Trabajo en la cual se instauro un tope máximo a recibir por concepto de PTU de los trabajadores, estableciendo que el monto de la PTU a recibir será limitado a tres meses de salario del trabajador o el promedio de la PTU recibida en los últimos tres años, se aplicará el monto que resulte más favorable al trabajador.

No olvidemos mencionar también que por el pago de dicha PTU se debe calcular la retención de ISR, tomando en cuenta que de acuerdo a la Ley de ISR esta percepción tiene una parte exenta, la cual es de 15 UMA, sobre la diferencia se aplicará el cálculo correspondiente.

Es muy importante que las empresas realicen correctamente el cálculo de la repartición de la PTU, con esto podrá evitar futuras contingencias con la autoridad, el no hacerlo les puede acarrear consecuencias legales y pueden ser acreedores a multas económicas por parte de las autoridades competentes.

LA PREVENCIÓN COMO ESTRATEGIA LABORAL Y FISCAL

CP. PEDRO ANGEL MEDINA BARRAZA

- Contador Público por el Instituto Tecnologico Nacional de México Campus La Paz 2014.
- Licenciado en Derecho por la Universidad Autonoma de Baja California Sur Campus La Paz 2021.
- Director General en Bats Contadores.
- cp.pedromedina@gmail.com

El compliance laboral como herramienta de prevención

Hablar de compliance es, en esencia, hablar de cumplimiento. No únicamente del cumplimiento formal de las normas, sino de la observancia sistemática de aquellas disposiciones que rigen la actuación profesional y empresarial.

En el contexto mexicano, una proporción importante de las organizaciones opera bajo esquemas reactivos, atendiendo los problemas conforme estos se presentan. Este enfoque, aunque común, suele derivar en decisiones improvisadas que incrementan la exposición a riesgos legales, laborales y fiscales.

En cierta medida, esta dinámica resulta comprensible. La formación empresarial rara vez incluye una preparación estructurada en materia de cumplimiento normativo, lo que obliga a muchos empresarios a desarrollar sus capacidades sobre la marcha.

Es precisamente en este punto donde el compliance adquiere relevancia, al posicionarse como un mecanismo orientado a la anticipación y prevención de contingencias. A diferencia de los esquemas reactivos, el cumplimiento permite identificar riesgos potenciales antes de que se materialicen, reduciendo su impacto en la operación.

No obstante, una de las principales barreras para su implementación radica en la percepción de que se trata de un costo asociado a riesgos que aún no se han presentado. Esta visión omite considerar que la falta de preparación puede traducirse en sanciones económicas, conflictos laborales o revisiones por parte de autoridades.

La mayoría de las contingencias laborales no nacen en el conflicto, nacen en la omisión.

Desde la contratación de personal hasta la terminación de la relación laboral, cada etapa implica obligaciones que, de no atenderse adecuadamente, pueden colocar a la empresa en una situación de riesgo.

La interconexión fiscal–laboral: el cumplimiento con sustancia

El año 2021 marcó un parteaguas en el sistema laboral mexicano. La reforma en materia de subcontratación tuvo como objetivo principal erradicar la simulación laboral y el menoscabo de los derechos de los trabajadores.

A partir de su implementación, se observó un incremento en el número de patrones registrados, mayor afiliación de trabajadores y una distribución más amplia de utilidades. Sin embargo, el cambio más relevante fue la transformación del modelo de cumplimiento.

La reforma no solo impactó la regulación laboral, sino también la fiscal, estableciendo que la subcontratación de personal queda prohibida, permitiéndose únicamente servicios especializados que no formen parte de la actividad preponderante del beneficiario.

Este esquema exige no solo cumplir requisitos formales, sino acreditar **la sustancia de las operaciones.** Es decir, que exista coherencia entre lo contratado, lo ejecutado y lo declarado.

Para efectos fiscales, no basta con tener contratos o registros; es necesario demostrar que:

- Los servicios son realmente especializados
- Existe independencia operativa
- Se cumplen obligaciones de seguridad social

La ausencia de estos elementos puede derivar en la no deducibilidad de pagos, la imposibilidad de acreditar impuestos y la configuración de responsabilidad solidaria.

En el entorno actual, la simulación no se detecta por la falta de documentos, sino por la falta de coherencia.

El compliance laboral como primera línea de defensa

El *compliance laboral* debe entenderse como la primera línea de defensa de la empresa frente a riesgos legales, fiscales y operativos.

Cuando una empresa trabaja con personas, debe asumir que los eventos adversos no son una excepción, sino una posibilidad constante. Un trabajador puede accidentarse, demandar, no estar asegurado o verse involucrado en conflictos internos.

Ante este panorama, la preparación deja de ser opcional.

El compliance implica construir una estructura basada en documentación, control y capacitación. Contratos, expedientes, evaluaciones y programas de formación no solo cumplen una función administrativa, sino que respaldan la actuación de la empresa ante cualquier eventualidad.

Asimismo, la implementación de protocolos en cada etapa de la relación laboral evita decisiones improvisadas que incrementan el riesgo.

En este contexto, políticas internas, códigos de conducta y canales de denuncia permiten demostrar que la empresa ha ejercido un debido control organizacional.

La empresa que no documenta, no controla.

Seguridad y salud: prevención con impacto financiero

El cumplimiento en materia de seguridad y salud no solo responde a una obligación normativa, sino que impacta directamente en la estructura financiera de las empresas.

La implementación de programas preventivos reduce la siniestralidad laboral, incidiendo en la prima de riesgo ante el IMSS.

En pequeñas y medianas empresas, es común operar de forma reactiva, desconociendo riesgos como capitales constitutivos, indemnizaciones o consecuencias de accidentes laborales.

A esto se suma un riesgo crítico: los servicios especializados. La empresa contratante debe verificar que el proveedor cumpla con sus obligaciones fiscales, laborales y de seguridad social.

De no hacerlo, puede enfrentar:

- Pérdida de deducibilidad
- Imposibilidad de acreditar IVA
- Responsabilidad solidaria
- Impacto directo en su liquidez

Una erogación puede convertirse en un costo no recuperable y, además, generar obligaciones adicionales.
El problema no es el costo del compliance, es el costo de no tenerlo.

Influencia de estándares internacionales

El compliance laboral en México se ha fortalecido a partir de compromisos internacionales que hoy ya tienen efectos concretos en la legislación y en la operación de las empresas.

Un ejemplo claro es la reforma en materia de libertad sindical y justicia laboral, que introdujo la obligación de realizar elecciones sindicales y legitimación de contratos colectivos mediante voto personal, libre y secreto. Esto obliga a las empresas a garantizar procesos internos sin intervención indebida.

Asimismo, se incorporaron medidas de transparencia, como la obligación de poner a disposición de los trabajadores los contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo, lo que reduce prácticas opacas y exige mayor orden documental.

De igual forma, la prohibición de la injerencia patronal en la vida sindical y la exigencia de condiciones reales de negociación colectiva derivan directamente de estos estándares, elevando el nivel de cumplimiento requerido.

En la práctica, esto se traduce en la necesidad de implementar protocolos internos específicos para asegurar el respeto a derechos colectivos y evitar contingencias.

El cumplimiento laboral en México ya no se mide solo contra la Ley, sino contra estándares que hoy sí se revisan y se sancionan.

De la reacción a la prevención

El *compliance laboral* transforma el enfoque empresarial:

- De la corrección - a la anticipación
- Del cumplimiento formal - al control efectivo
- De la obligación - a la estrategia

Esto implica estructurar el cumplimiento mediante:

- Evaluación de riesgos
- Políticas claras
- Capacitación

- Auditoría
- Trazabilidad

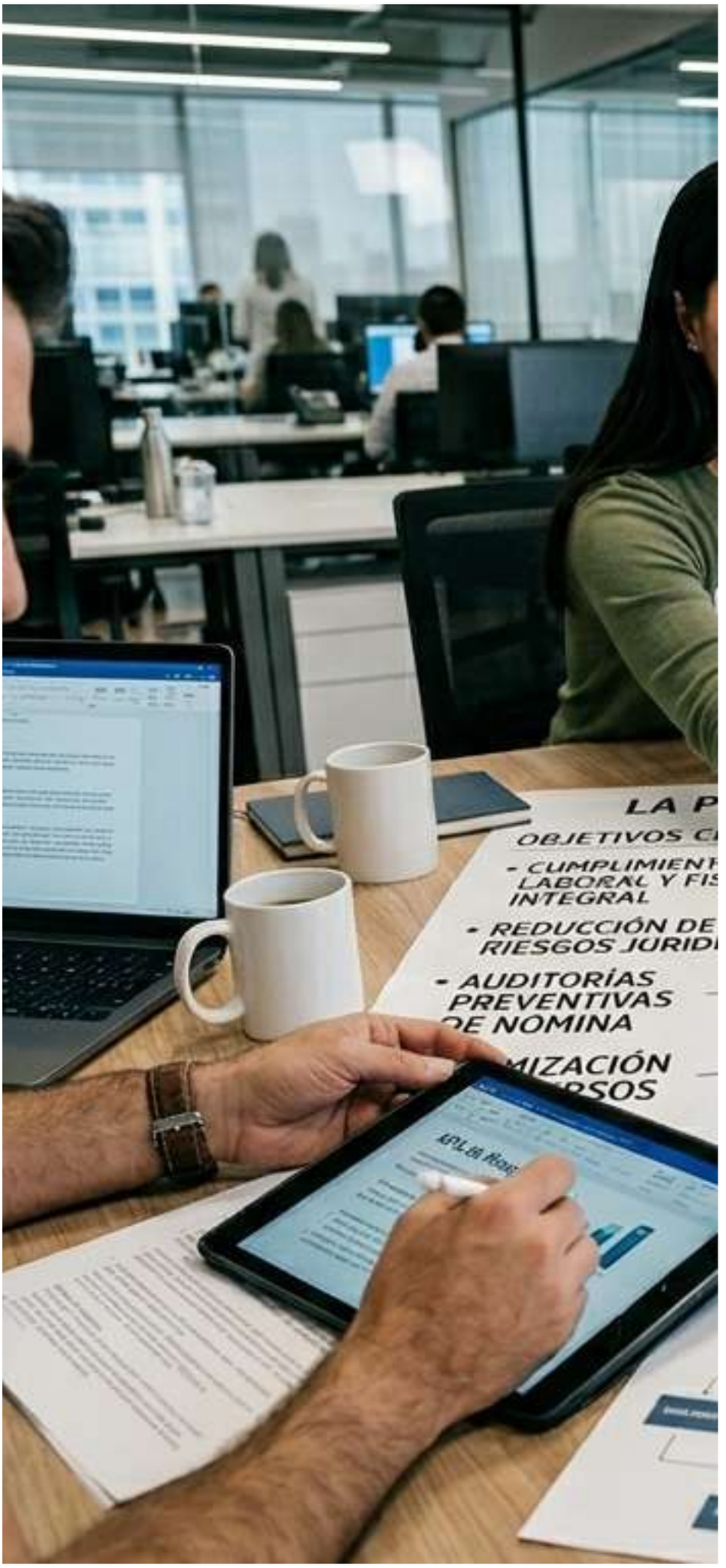
La prevención no elimina el riesgo, pero evita la improvisación.

Conclusión

El compliance laboral no es una carga administrativa, sino una necesidad operativa.

Las empresas que operan de forma reactiva incrementan su exposición al riesgo. En contraste, aquellas que adoptan un enfoque preventivo transforman el cumplimiento en una ventaja competitiva.

No se trata de si la empresa enfrentará un riesgo, sino de cuándo estará preparada para enfrentarlo.



LCP. FRANCISCO JAVIER HERNANDEZ ACEVEDO

- Colaborador en Kreston BSG La Paz.
- Presidente comité Prevención de Lavado de Dinero (PLD) del IMCPBCS.

2026 NUEVAS REGLAS DEL JUEGO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO (PLD).

Empresario persona física o moral, ¿Estás preparado para cumplir con todas las obligaciones en materia de Prevención de Lavado de Dinero??, ¿Cuentas con los conocimientos, infraestructura, administración y recursos financieros? Y por último ¿sabías que desde el 17 de julio 2025 ya deberías estar cumpliendo con ciertas obligaciones? Si dudas en algunas de las respuestas a estas preguntas; te invito a que te des el tiempo de leer este artículo, encontrarás información que será de mucha utilidad para tu toma de decisiones.

Cabe señalar que no todo son malas noticias; tenemos la posibilidad qué en caso de ser necesario, regularizarnos sin ser acreedor a multas, siempre y cuando se cumpla con los requisitos que aplican.

1. Antecedentes:

Con 31 de octubre de 2024 El senador Javier Corral dio cuenta de la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita, y se reforman los artículos 11 bis y 400 bis del Código Penal Federal.

Con fecha 16 de julio 2025 se materializaron algunas de las iniciativas publicándose en el Diario Oficial de la Federación la Reforma a la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita (LFPIORPI), mismo que entró en vigor el 17 de julio de 2025.

Esta reforma de Ley no puede ser aplicada en su totalidad sin considerar cambios en el Reglamento y en las Reglas de carácter General de la LFPIORPI; por lo que en la reforma de la ley se estableció el plazo de un año para que la autoridad emitiera las reformas necesarias para la correcta aplicación de la Ley, es por esto que:

- Con fecha 27 de marzo de 2026 se publicó la reforma al Reglamento a la LFPIORPI, misma que entró en vigor el 30 de marzo de 2026.
- Y ahora estamos a menos de tres meses para que a la autoridad se le cumpla el plazo para emitir las Reglas de Carácter General de la LFPIORPI.

2. Obligaciones en materia de PLD

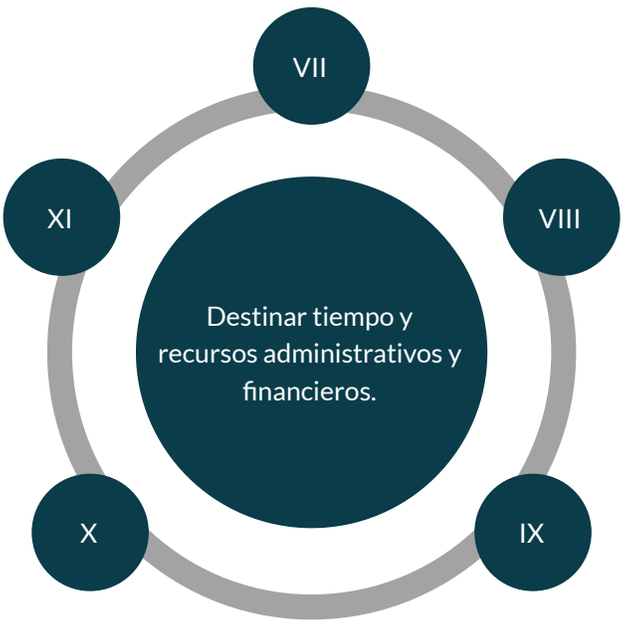
A la fecha de elaboración de este artículo (abril 2026), estas son las obligaciones que debemos cumplir:
A continuación, se muestra un cuadro descriptivo donde se hace mención de las obligaciones señaladas en el artículo 18 de la LFPIORPI;

- Obligaciones que se deben estar cumpliendo (fracciones I a la VI) y;
- Obligaciones que dependerán de la reforma a las reglas de carácter General (fracciones VI a la XI).

Artículo 18 obligaciones Sujetos Obligados			
Fracción	**Anterior**	**Nueva**	**Diferencia o cambio**
I	Identificación de clientes / usuarios con documentación oficial y copia	Identificar y conocer de manera directa, con documentos u otros medios de identificación con reconocimiento oficial	Conocer de manera directa
II	Solicitar actividad/ocupación al cliente con base en su RFC	Sin cambios	Sin cambios
III	Preguntar si conoce al dueño beneficiario (opción de no identificarlo)	Obliga a identificar al BC	No existe opción
IV Bis	Nueva	Alta/modificación/ baja en el padrón de SO, mediante portal con documentos, datos e imágenes.	Formaliza y digitaliza la obligación de registro
V	Facultades de la autoridad	Debe brindarse expresamente facilidades para visitas de verificación y requerimientos	
VI	Presentar avisos 24 Hrs	Se debe presentar aviso incluso sino se realiza, dentro de 24 hrs desde la sospecha o indicio	Reporte obligatorio
VII	Nueva	Realizar una evaluación basada en un riesgo	EBR RCG
VIII	Nueva	Tener manual de políticas internas, incluidas para los PEPs y filiales	Manual RCG
IX	Nueva	Diseñar e implementar procesos de selección de personal y programa anual de capacitación, incluyendo difusión del manual	Capacitación RCG
X	Nueva	Contar con mecanismos automatizados de monitoreo para identificar operaciones inusuales, acumuladas y seguimiento intensificado a PEPs y de riesgo alto	Sistematización en procesos RCG
XI	Nueva	Contar con auditoría anual interno o externa (según el nivel de riesgo), para evaluar la efectividad de cumplimiento	Auditorías RCG

3. Impacto en las personas físicas y morales con Actividades Vulnerables

Con estas obligaciones el S.O. (quien realice actividad vulnerable art.17 LFPIORPI), Deberá:
Además de adoptar controles y Políticas internas necesarias.



4. Consecuencias en caso de no cumplir

No cumplir con alguna de las obligaciones que establece la Ley, Reglamento y Reglas de Carácter General, originaría una continencia financiera para la empresa debido a los montos extremadamente altos que la autoridad establece para cada obligación.

Frac. Art.53	Acto (Infracción)	Sanción (multa art.54) UMAs	Sanción (multa art.54) M.N.
I	Abstenerse de cumplir requerimientos	200 a 2,000	23,462.00 a 234,620.00
II	Incumplir con obligaciones del artículo 18	200 a 2,000	23,462.00 a 234,620.00
III	Incumplir con la presentación en tiempo de avisos del art.17 (dentro de 30 días)	200 a 2,000	23,462.00 a 234,620.00
IV	Extemporaneidad en la presentación de avisos del art.17 (más allá de 30 días)	2,000 a 10,000	234,620.00 a 1,173,100.00
V	Incumplir con la presentación de avisos sin requisitos del artículo 24	200 a 2,000	23,462.00 a 234,620.00
VI	Incumplir con la obligación del art.33 (Fedatarios Públicos- Identificar forma de pago arriba de 8,025 UMAs) y/o art.33 Bis y 33 ter Beneficiario Controlador)	2,000 a 10,000	234,620.00 a 1,173,100.00
VII	Omitir presentar avisos del artículo 17	10,000 65,000 o 10% al 100% del valor del acto u operación (el mayor)	1,173,100.00 a 7,625,150.00
VIII	Participar en actos y operaciones prohibidas por el art.32 restricción de sellos	10,000 65,000 o 10% al 100% del valor del acto u operación (el mayor)	1,173,100.00 a 7,625,150.00

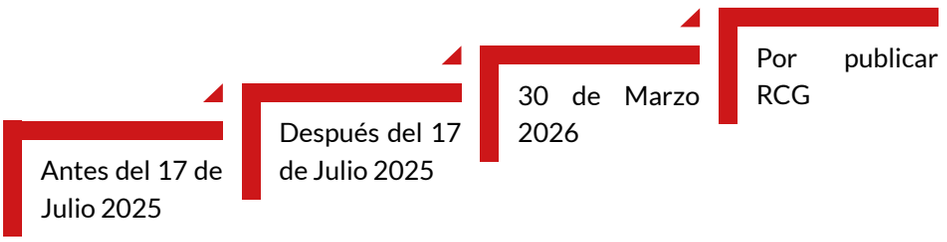
5. Facilidades de regularización en todas las obligaciones

Para todos los Sujetos Obligados que se encuentren en una situación de incumplimiento ante la autoridad, con esta reforma existe la posibilidad de realizar un trabajo de regularización, para esto es importante conocer las limitaciones y alcances del caso en específico, además de cumplir con lo que establece la Ley artículo 55 y su Reglamento artículo 55 Bis.

Artículo 55 LFPIORPI	Artículo 55 Bis Reglamento LFPIORPI
La secretaría se abstendrá de sancionar al infracto, por única ocasión el total de las infracciones en que incurra, siempre y cuando cumpla, de manera espontánea y previa al inicio de las facultades de verificación de la Secretaría, con las obligaciones respectivas y reconozca expresamente la falta en que incurrió dentro del plazo inicial del procedimiento de verificación…	Reconocimiento expreso art.55 LFPIORPI: a. Presentar escrito libre ante el SAT firmado por quien realiza la Actividad Vulnerable o su representante legal, adjuntando la documentación que acredite dicha personalidad; b. En el escrito deberá especificar de forma clara y precisa la totalidad de las faltas en que incurrió, detallando la operación y el periodo en que se debió haber dado cumplimiento; c. Manifestar, bajo protesta de decir verdad, que la totalidad de las faltas detalladas han sido corregidas o subsanadas, y d. Anexar la documentación que acredite el cumplimiento de la totalidad de las obligaciones objeto de infracción.

5. Conclusiones

Atender las obligaciones de acuerdo a sus tiempos y su vigencia, ubicarnos en la línea del tiempo.



16 Julio 2025; Debemos tener cuidado y ubicar los supuestos en los que nos encontramos para cumplir de manera correcta con las obligaciones que correspondan de acuerdo a la fecha y vigencia de estas.

17 Julio 2025; Tal como lo indica el título de este artículo, 2026 nuevas reglas del juego en materia de Prevención de Lavado de Dinero (PLD); todo Sujeto Obligado deberá adoptar y establecer procedimientos con políticas, controles y criterios necesarios para el cumplimiento de las obligaciones que se encuentran vigentes y las que se encuentran por entrar en vigor.

MÁS ALLÁ DEL CUMPLIMIENTO: LA SEGURIDAD SOCIAL COMO ESTRATEGIA FINANCIERA EN EMPRESAS DE CONSTRUCCIÓN

CPC. LEONARDO ALBERTO ROJAS VILLAVICENCIO

Director de Corporativo ARC Fiscal S.C.
l.rojas@arcfiscal.com.mx

En el ejercicio profesional del contador público, uno de los errores más comunes en materia de seguridad social es concebirla únicamente como una obligación administrativa, cuando en realidad se trata de un elemento estratégico que impacta directamente en la estabilidad financiera, fiscal y operativa de las empresas.

Este fenómeno se vuelve aún más relevante en sectores como la construcción, donde la operación se caracteriza por la existencia de múltiples obras, diversos registros patronales y la participación constante de subcontratistas, generando una estructura compleja que, si no se administra correctamente, puede derivar en contingencias significativas.

La complejidad operativa: el verdadero reto

En empresas constructoras es común observar estructuras como:

- Múltiples registros patronales ante el IMSS
- Obras activas en diferentes municipios
- Subcontratación de servicios
- Alta rotación de personal por proyecto
- Control administrativo fragmentado por obra

Si bien cada elemento puede cumplir individualmente con la normatividad, el problema surge cuando no existe una visión integral que permita alinear todas estas variables bajo un mismo esquema de control.

Es ahí donde la seguridad social deja de ser un tema operativo y se convierte en un tema de **gobierno corporativo.**

Riesgos invisibles que enfrentan las empresas

Uno de los principales retos es que muchas contingencias no son evidentes en el día a día. Entre las más comunes se encuentran:

En materia de IMSS:

- Diferencias en la integración del salario base de cotización
- Asignación incorrecta o inexistente de los puestos de trabajo, sin diferenciar adecuadamente los salarios entre albañiles, oficiales y supervisores de obra
- Clasificación incorrecta de riesgos de trabajo
- Falta de control en el Sistema Único de Autodeterminación respecto a los días trabajados por obra
- Registro de empleados como eventuales de la construcción sin contar con el contrato adecuado -
- Falta de validación del cumplimiento en materia de seguridad social por parte de los subcontratistas; en muchos casos no se cuenta con contratos formales ni existe claridad sobre qué servicios pueden considerarse especializados
- Riesgos de trabajo sin concluir, que se inician pero, por el cúmulo de labores, no se integran correctamente, generando inconsistencias al momento de determinar la prima de riesgo

- Altas de personal realizadas de forma extemporánea o sin contar con la documentación soporte correspondiente, como la constancia de situación fiscal, afectando el correcto timbrado de la nómina
- Omisión en la realización de modificaciones bimestrales por salarios variables, como en el caso de esquemas por destajo

En subcontratación (REPSE):
- Contratos mal estructurados o REPSE solicitado como obligatorio por parte del cliente cuando no lo es.
- Falta de documentación soporte donde se acredita la especialidad del trabajo.
- No se presentan en tiempo las declaraciones cuatrimestrales

En materia fiscal
- Riesgo de pérdida de deducibilidad
- IVA no acreditable de operaciones con proveedores mal clasificados o que facturan sus servicios de manera incorrecta.
- Inconsistencias en CFDI vinculados a servicios especializados

Lo relevante es que estos riesgos no necesariamente derivan de una mala práctica, sino de la **falta de integración entre áreas operativas, administrativas y fiscales.**

El enfoque tradicional vs el enfoque estratégico

Tradicionalmente, el cumplimiento en seguridad social se ha abordado de manera reactiva:
- Atender requerimientos
- Corregir diferencias detectadas
- Resolver auditorías

Sin embargo, este enfoque resulta insuficiente en estructuras complejas.

Hoy, el contador público debe evolucionar hacia un enfoque preventivo, basado en:
- Diagnósticos integrales
- Evaluación de riesgos
- Análisis de impacto financiero
- Implementación de controles por obra y por registro

Este cambio de enfoque permite anticipar contingencias en lugar de reaccionar a ellas.

La importancia del diagnóstico integral

Antes de implementar cualquier ajuste, es fundamental que la empresa conozca su situación real.

Un diagnóstico integral en materia de seguridad social permite:
- Identificar el nivel de exposición actual
- Detectar diferencias entre operación y cumplimiento
- Evaluar riesgos por subcontratación
- Analizar consistencia entre nómina, contratos y registros patronales
- Establecer una base clara para la toma de decisiones

Más allá de un simple análisis técnico, el diagnóstico se convierte en una herramienta de gestión.

Seguridad social y flujo de efectivo

Uno de los principales temores de los empresarios es el impacto financiero que puede generar una correcta integración salarial.

Sin embargo, este análisis debe realizarse desde una perspectiva más amplia:
- Incremento en cuotas vs reducción de riesgos
- Impacto fiscal (ISR e IVA)
- Planeación del flujo de efectivo
- Sostenibilidad de la estructura laboral

En muchos casos, una estrategia gradual de integración permite equilibrar estos factores, evitando afectaciones abruptas en la operación.

El rol del contador público

Hoy más que nunca, el contador público tiene la responsabilidad de trascender el cumplimiento y convertirse en un asesor estratégico.

Esto implica:
- Entender la operación del negocio
- Integrar variables fiscales, laborales y financieras
- Diseñar estructuras sostenibles
- Anticipar riesgos
- Acompañar en la toma de decisiones

En este contexto, la seguridad social deja de ser un tema aislado para convertirse en un componente clave dentro de la estrategia empresarial.

Conclusión

La seguridad social no debe entenderse únicamente como una obligación legal, sino como un sistema que, cuando se gestiona adecuadamente, permite a las empresas operar con mayor control, certeza y estabilidad.

Particularmente en sectores como la construcción, donde la complejidad operativa es alta, contar con una visión integral no solo reduce riesgos, sino que fortalece la estructura del negocio.

El reto para los contadores públicos es claro: evolucionar de ejecutores de cumplimiento a diseñadores de estructuras empresariales.

REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN MÉXICO: ANÁLISIS TÉCNICO Y RETOS PARA EL CONTADOR

LC. LUIS ANTONIO LEÓN MORALES

Gerente del Departamento de Seguridad Social Oficina La Paz Gossler, S.C.

1. Introducción

En 2026, se dio un paso significativo en materia laboral al aprobar una reforma constitucional que reduce la jornada laboral semanal de 48 a 40 horas. Este cambio destinado a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, fomentar el equilibrio entre la vida personal y profesional, y incluir al país en los estándares laborales más competitivos.

Más allá del aspecto social, esta reforma implica un impacto en la organización operativa y financiera de las empresas. Se debe considerar como uno de los puntos

importantes es que la reducción de horas trabajadas no elimina la necesidad de mantener los niveles de producción y servicio, lo que genera presiones en la organización del trabajo, la contratación de personal adicional o el incremento en el uso de horas extraordinarias.

Por lo anterior, el papel del contador adquiere mucha importancia. Ya no se limita al cumplimiento de obligaciones fiscales o de seguridad social, sino que se convierte en una parte clave para analizar, cuantificar y presupuestar los efectos económicos de la reforma. La reducción de la jornada laboral no debe entenderse únicamente como un beneficio en términos de descanso, sino también como un desafío que exige medir su impacto en costos laborales, productividad y rentabilidad empresarial.

La disminución de ocho horas semanales sin una reducción proporcional en los salarios implica, en términos reales, un incremento en el costo por hora trabajada. Este efecto repercute directamente en la rentabilidad de las empresas, especialmente en aquellas intensivas en mano de obra, donde se requiere mantener los mismos niveles de operación en un menor número de horas.

Como consecuencia, muchas organizaciones deberán replantear su estructura laboral y operativa, considerando alternativas como:

- La contratación de personal adicional,
- La redistribución de jornadas y turnos, o
- El uso más frecuente de horas extraordinarias,

En este escenario, su función no se limita a registrar el impacto, sino a anticiparlo y modelarlo. Es quien

debe traducir la reforma en números concretos: **¿cuánto aumenta el costo por nómina?, ¿cuál es el impacto en las cuotas de seguridad social?, ¿qué alternativa resulta más eficiente: contratar o pagar horas extras?.**

2. El desafío de los costos laborales.

El encarecimiento de la hora hombre

Cuando un trabajador percibe el mismo salario por menos horas laboradas, el costo por hora efectiva se incrementa de forma automática. La empresa paga lo mismo por una menor cantidad de tiempo productivo. Para los contadores, esto implica recalcular indicadores clave en cuanto los costos generados por la empresa para la producción de algún bien o la prestación de un servicio.

El factor de las horas extra

En sectores de operación ininterrumpida como la manufactura, la hospitalidad y la construcción, etc. la reducción de la jornada laboral plantea: cómo mantener la productividad sin que el costo de la nómina disminuya los márgenes de utilidad. Las horas extras han sido la solución por defecto; sin embargo, bajo el nuevo marco normativo, esta práctica ha dejado de ser una alternativa de ajuste, para convertirse en un riesgo.

De acuerdo con la normativa vigente, las primeras horas excedentes se remuneran con un 100% adicional (dobles). No obstante, al cruzar el umbral de las 9 horas semanales, entramos al terreno de las horas triples, las cuales hoy enfrentan una restricción: no pueden exceder las 4 horas a la semana. Exceder el límite de las 4 horas triples semanales —que se suma al límite previo de las horas dobles— coloca a la empresa en una posición de alta vulnerabilidad. Las consecuencias del aumento en el pago de horas extras, han escalado de ser meramente económicas a ser de carácter penal y administrativo con La reforma a la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas tipifica actualmente las jornadas que exceden los límites legales como **explotación laboral.**

Impacto en cuotas: SDI, IMSS e INFONAVIT

El efecto no se limita al salario diario. El incremento en el costo laboral también repercute en las contribuciones de seguridad social. **El Salario Diario Integrado (SDI),** base para determinar las cuotas al IMSS y las aportaciones al INFONAVIT, puede verse impactado principalmente por la integración de conceptos variables como las horas extra.

Si bien el salario base puede mantenerse sin cambios, el uso recurrente de tiempo extraordinario incrementa el ingreso integrado del trabajador, elevando con ello la base de cotización. Esto implica mayores cuotas obrero-patronales ante el IMSS y mayores aportaciones al INFONAVIT. Además, un aumento en el SDI puede tener efectos colaterales en primas de riesgo de trabajo, prestaciones ligadas al salario y obligaciones fiscales relacionadas con la nómina.

En consecuencia, el reto técnico para el contador no es menor: debe evaluar cómo las decisiones operativas impactan la base de cotización, anticipar variaciones en las cargas sociales y asegurar que la empresa no solo optimice costos, sino que también cumpla correctamente con sus obligaciones en materia de seguridad social.

En conjunto, estos elementos confirman que la reducción de la jornada laboral no es únicamente un ajuste normativo, sino un cambio que exige un análisis técnico profundo y una gestión financiera estratégica.
La reducción de la jornada laboral no solo impacta los costos, sino que obliga a replantear la forma en que las empresas organizan su operación diaria. El verdadero reto está en mantener la continuidad del negocio con menos horas disponibles por trabajador, sin sacrificar eficiencia ni elevar descontroladamente el gasto.

Reestructura de turnos

Uno de los primeros ajustes necesarios es el cambio de los esquemas de trabajo. La disminución de ocho horas semanales genera “huecos operativos” que deben cubrirse estratégicamente. Esto lleva a la implementación de nuevos modelos como jornadas de cinco días con dos de descanso o turnos rotativos que distribuyan la carga laboral de manera más eficiente.

Sin embargo, no se trata solo de mover horarios. La reingeniería de turnos implica analizar picos de demanda, tiempos muertos, continuidad de procesos y perfiles de puesto. Un mal diseño puede generar sobrecargas en ciertos días, subutilización en otros o incluso riesgos de incumplimiento laboral. Aquí, el contador puede aportar valor al vincular la planeación operativa con el análisis de costos, identificando qué esquema resulta más eficiente en términos financieros.

Contratación de personal eventual vs. horas extra

Ante la necesidad de cubrir horas faltantes, surge una decisión importante: **¿Qué es más conveniente, pagar tiempo extraordinario o contratar personal adicional?**

El pago de horas extra tiene la ventaja de ser inmediato, flexible y tiene un límite de exención para ISR, pero su costo es elevado al pagarse al doble o triple. Por otro lado, la contratación de personal eventual o permanente implica costos adicionales como prestaciones, cuotas de seguridad social, capacitación y posibles cargas administrativas.

No existe una sola respuesta; ya que depende del tipo de operación, la frecuencia de la necesidad y el nivel de especialización requerido. Por

ello, el análisis de costo-beneficio es indispensable. El contador debe comparar escenarios considerando no solo el costo directo, sino también variables como productividad, rotación, cumplimiento legal y efectos en el Salario Diario Integrado.

En muchos casos, la solución podría ser una combinación—ajustando turnos, contratación estratégica y uso moderado de horas extra—puede ser la más eficiente. La clave está en cuantificar correctamente cada alternativa y tomar decisiones informadas que aseguren la sostenibilidad operativa y financiera de la empresa.

3. Desafíos Operativos y Administrativos

La reducción de la jornada laboral no solo impacta los costos, sino que obliga a replantear la forma en que las empresas organizan su operación diaria. El verdadero reto está en mantener la continuidad del negocio con menos horas disponibles por trabajador, sin sacrificar eficiencia ni elevar significativamente el gasto.

Reingeniería de turnos

Uno de los primeros ajustes necesarios es el rediseño de los esquemas de trabajo. La disminución de ocho horas semanales genera "huecos operativos" que deben cubrirse estratégicamente. Esto lleva a la implementación de nuevos modelos como jornadas de cinco días con dos de descanso, esquemas 4x3 (cuatro días de trabajo por tres de descanso) o turnos rotativos que distribuyan la carga laboral de manera más eficiente.

Sin embargo, no se trata solo de mover horarios. La reingeniería de turnos implica analizar picos de demanda, tiempos muertos, continuidad de procesos y perfiles de puesto. Un mal diseño puede generar sobrecargas en ciertos días, subutilización en otros o incluso riesgos de incumplimiento laboral. Aquí, el contador puede aportar valor al vincular la planeación operativa con el análisis de costos, identificando qué esquema resulta más eficiente en términos financieros.

Contratación de personal eventual vs. horas extra

Ante la necesidad de cubrir horas faltantes, surge una decisión clave: ¿es más conveniente pagar tiempo extraordinario o contratar personal adicional?

El pago de horas extra tiene la ventaja de ser inmediato y flexible, pero su costo es elevado al pagarse al doble o triple. Por otro lado, la contratación de personal eventual o permanente implica costos adicionales como prestaciones, cuotas de seguridad social, capacitación y posibles cargas administrativas.

No existe una respuesta única; depende del tipo de operación, la frecuencia de la necesidad y el nivel de especialización requerido. Por ello, el análisis de costo-beneficio es indispensable. El contador debe comparar escenarios considerando no solo el costo directo, sino también variables como productividad, rotación, cumplimiento legal y efectos en el Salario Diario Integrado.

En muchos casos, una solución híbrida —combinando ajustes de turnos, contratación estratégica y uso moderado de horas extra—puede ser la más eficiente. La clave está en cuantificar correctamente cada alternativa y tomar decisiones informadas que aseguren la sostenibilidad operativa y financiera de la empresa.

Recomendaciones para el Contador / Administrador • Auditoría de tiempos: Sugerir el uso de software de control de asistencia para medir la "capacidad instalada" real. • Presupuesto preventivo: Crear una reserva o provisión contable para contingencias laborales derivadas de la transición.

4. Recomendaciones para el Contador / Administrador

La transición hacia una jornada laboral de 40 horas exige anticipación y control. Más que reaccionar al incremento en costos o a los ajustes operativos, el contador debe implementar herramientas y estrategias que permitan tomar decisiones con base en información real y oportuna.

Auditoría de tiempos

Antes de rediseñar turnos o incrementar la plantilla, es fundamental entender cómo se utiliza realmente el tiempo dentro de la organización. En muchos casos, existen ineficiencias, tiempos muertos o actividades que no agregan valor y que pueden optimizarse sin necesidad de aumentar costos.

Por ello, se recomienda implementar sistemas de control de asistencia y productividad que permitan medir la "capacidad instalada" real de la empresa. El uso de software especializado facilita identificar patrones de trabajo, horas efectivas, ausentismo y desviaciones en la jornada. Esta información se convierte en un insumo clave para tomar decisiones más precisas, evitando soluciones costosas basadas en supuestos.

Presupuesto preventivo

Durante el periodo de transición, es probable que surjan contingencias como:

- Incrementos en horas extra,
- ajustes de personal,
- pagos retroactivos o
- incluso diferencias en la determinación de cuotas de seguridad social.

Ante esto, es recomendable crear una provisión o reserva contable específica que permita absorber estos impactos sin comprometerse financieramente las proyecciones de la empresa. Este presupuesto preventivo debe construirse con base en contextos: conservador, esperado y crítico, estimando posibles variaciones en la

nómina y cargas sociales.

Además, esta práctica no solo ayuda a mitigar riesgos, sino que también permite a la administración a tener un mejor panorama sobre el impacto real de la reforma y ajustar su estrategia de manera oportuna.

En conjunto, todo lo antes mencionado posicionan al contador como actores principales en la adaptación a los nuevos aspectos laborales, estando en un papel más preventivo.

CÓMO LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL REEMPLAZÓ AL AUDITOR HUMANO EN EL SAT

DR. CARLOS TADEO TORRES CASTRO

Director de TRC Consultores Corporativos, S.C. La Paz, Baja California Sur.
ctorres@trconsultores.mx

La fiscalización en México ha evolucionado de manera acelerada durante los últimos años. En 2026, el Servicio de Administración Tributaria (SAT) ha consolidado un modelo de revisión basado en inteligencia artificial, analítica avanzada y procesamiento masivo de datos.

Este nuevo esquema ha transformado radicalmente la manera en que las autoridades fiscales detectan inconsistencias, supervisa operaciones y ejecutan actos de fiscalización.

Históricamente, las auditorías fiscales dependían en gran medida de revisiones humanas, muestreos documentales y procedimientos presenciales. Sin embargo, las limitaciones operativas de este modelo provocaban lentitud en la detección de irregularidades, así como márgenes de error considerables. Actualmente, mediante algoritmos automatizados, el SAT puede analizar el universo completo de operaciones económicas registradas electrónicamente.

Cada CFDI emitido, recibo de nómina, operación bancaria, pedimento aduanero y transacción digital forma parte de una red de información interconectada. A través de sistemas de inteligencia artificial, las autoridades fiscales pueden identificar patrones atípicos, inconsistencias financieras y posibles simulaciones de operaciones en cuestión de segundos.

Uno de los pilares tecnológicos más relevantes es la analítica de grafos. Este sistema permite construir mapas relacionales entre contribuyentes, proveedores y operaciones financieras. De esta forma, resulta posible detectar estructuras de simulación fiscal relacionadas con Empresas que Facturan Operaciones Simuladas (EFOS), triangulación de recursos y redes de facturación apócrifa.

Asimismo, el uso de modelos de Deep Learning ha permitido al SAT entrenar sistemas capaces de detectar comportamientos asociados históricamente con evasión fiscal. Mediante el análisis de discrepancias entre ingresos declarados y niveles de gasto, el algoritmo puede generar alertas automáticas relacionadas con la discrepancia fiscal prevista en el artículo 91 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Otro aspecto relevante corresponde al monitoreo permanente del comercio electrónico y plataformas digitales. La autoridad fiscal actualmente cuenta con mecanismos de conexión y recepción de información prácticamente en tiempo real, fortaleciendo así el control sobre operaciones realizadas mediante aplicaciones tecnológicas, marketplaces y plataformas de prestación de servicios.

No obstante, el uso intensivo de inteligencia artificial también genera importantes retos jurídicos y éticos. La automatización de procesos fiscales puede derivar en falsos positivos, afectando a contribuyentes cumplidos que presentan variaciones financieras justificadas por circunstancias operativas específicas.

Diversos organismos internacionales han señalado la necesidad de establecer marcos regulatorios claros respecto al uso ético de herramientas automatizadas

en materia tributaria. La utilización de algoritmos sin mecanismos adecuados de supervisión podría vulnerar principios fundamentales relacionados con seguridad jurídica, debido proceso y derechos humanos.

En este contexto, la Procuraduría de la Defensa del Contribuyente (PRODECON) ha sostenido criterios relevantes en defensa de los contribuyentes, particularmente en relación con la imposibilidad de emitir sanciones sustentadas únicamente en análisis estadísticos o perfiles de riesgo generados por inteligencia artificial.

La materialidad de las operaciones continúa siendo un elemento fundamental para la defensa fiscal. La adecuada documentación de servicios, evidencia operativa, contratos, entregables y comprobantes constituye actualmente uno de los mecanismos más importantes para demostrar la autenticidad de las operaciones frente a revisiones automatizadas.

La profesión contable también ha sufrido una transformación significativa. El contador contemporáneo ya no se limita a funciones operativas de captura o conciliación, sino que participa como estratega en cumplimiento normativo, prevención de riesgos fiscales y diseño de controles internos orientados a mitigar observaciones automatizadas.

En conclusión, la inteligencia artificial ha redefinido el modelo de fiscalización en México. Si bien estas herramientas han incrementado la eficiencia recaudatoria y la capacidad de supervisión del Estado, también plantean desafíos importantes en materia de legalidad, transparencia y protección de derechos de los contribuyentes. El equilibrio entre innovación tecnológica y seguridad jurídica será uno de los principales retos de la administración tributaria durante los próximos años.

CP. RODOLFO ANTONIO GARCÍA MURILLO

- Agente capacitador externo por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.
- Director de Administración y Finanzas del CCLBCS.
- rgarciamurillo@hotmail.com

EL COMPLIANCE LABORAL COMO HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN

En el ámbito empresarial existen diversas materias en las que deben cumplirse múltiples obligaciones derivadas de normas, leyes y criterios regulatorios. Sin embargo, por razones históricas, algunas de ellas no han recibido la atención debida, como es el caso de la materia laboral.

Durante muchos años, el marco laboral en México se caracterizó por contar con pocas reformas y un seguimiento limitado por parte de las instituciones encargadas de su aplicación, lo que derivó en niveles de cumplimiento deforma y no de fondo.

En los últimos años México ha experimentado una transformación en esta materia, innovando y creando mejores prácticas, algunas de ellas, presionadas por compromisos internacionales, entre los más relevantes destacan las reformas derivadas del T-MEC, que modificaron sustancialmente la Ley Federal del Trabajo en materia de libertad sindical, justicia laboral y el esquema de conciliación prejudicial obligatoria a través del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, transformando el panorama de cumplimiento para todas las empresas donde se buscan construir un sistema laboral que sea justo, funcional y transparente, con crecimiento en la cultura de cumplimiento.

La mayoría de empresas en México cumplen con aspectos mínimos regulados en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, siguen siendo vulnerables a inspecciones, conflictos laborales o demandas, puesto que el enfoque que adoptan es formal, sin desarrollar una gestión integral que garantice la aplicación efectiva.

El compliance laboral no es un tema nuevo, ya que se origina de una tendencia global. En diversos países es un concepto antiguo, el cual ha sido adoptado en México, particularmente como consecuencia de las reformas que ha tenido la Ley Federal del Trabajo, así como de la creciente exigencia de supervisión, transparencia y rendición de cuentas por parte de las autoridades. forma parte integral del sistema de control interno de las empresas en materia de trabajo, el cual previene riesgos, ayuda a detectar áreas de oportunidad o incumplimientos y sobre todo, permite implementar acciones correctivas.

La Ley Federal del Trabajo es el punto de partida y eje fundamental para construir un Compliance Laboral solido, la efectividad radicará en las acciones de implementación, las cuales deben estructurarse a partir de componentes mínimos, dentro de los cuales destacan:

1. **Condiciones generales de trabajo.** Es una de las partes fundamentales, dentro de ella se encuentra, entre otra integración documental, la debida existencia y actualización de los contratos laborales, donde se documenta los términos de la relación laboral, por mencionar algunos la jornada, el salario, la forma de pago, prestaciones, etc. Dentro de este rubro se incluye también el cumplimiento de reformas recientes como la hoy conocida ‘Ley Silla’, que obliga al empleador

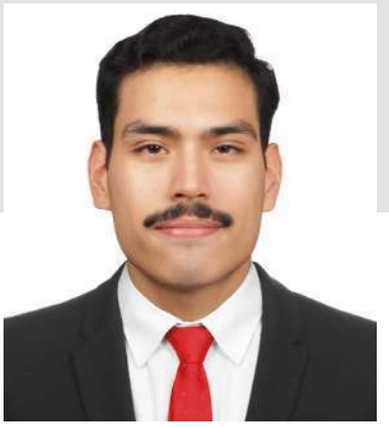
a garantizar condiciones de descanso para trabajadores que realizan sus funciones de pie, sin que la Ley establezca tiempos mínimos específicos.

2. **Reglamento interior de trabajo.** Este componente tiene un matiz de regulación del ambiente de trabajo y la operatividad interna, puesto que son normas internas orientadas a la conducta en la operación diaria y sus procedimientos disciplinarios. El RIT debe estar elaborado y debidamente registrado conforme a lo dispuesto en LFT ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para que tenga efectos legales, y no solo debe existir, sino difundirlo y aplicarlo. En su elaboración interviene una comisión mixta integrada por representantes de los trabajadores y del patrón.
3. **Seguridad e higiene y riesgos de trabajo.** Este es uno de los componentes donde con mayor frecuencia se observan deficiencias en las empresas, ya que en muchos casos su implementación se apoya en terceros especializados para la evaluación y validación del cumplimiento. Tiene como objetivo prevenir riesgos laborales y proteger la integridad física y la salud de los trabajadores. Para ello, es necesaria la integración de comisiones mixtas de seguridad e higiene, el cumplimiento de las NOM's aplicables de acuerdo con las características de la empresa, si bien, éstas varían según la actividad, giro y condiciones físicas de cada centro de trabajo, existen algunas de aplicación general que prácticamente toda empresa debe considerar, como la NOM-035, relativa a factores de riesgo psicosocial, y la NOM-030, que regula los servicios preventivos de seguridad y salud. La determinación de las demás normas aplicables debe realizarse mediante un diagnóstico interno, idealmente con apoyo de un especialista en la materia.
4. **Capacitación y adiestramiento.** Este componente del compliance laboral aporta valor agregado en su cumplimiento, puesto que permite desarrollar habilidades y conocimientos de los trabajadores. Constituye además una obligación prevista desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su fracción XIII del apartado A del art. 123 y regulada por la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 132 y 153-V. Para su cumplimiento, se debe contar con la integración de una comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad (formato DC-1), sí como con un programa de capacitación debidamente elaborado y registrado (DC-2). Como resultado de las acciones de capacitación, se genera el formato DC-3, el cual acredita ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que el personal ha sido debidamente capacitado.
5. **Protocolos de no discriminación, hostigamiento y acoso.** La implementación de este componente no solo deriva de obligaciones previstas en la Ley Federal del Trabajo, sino de principios en materia de derechos humanos aplicables al ámbito laboral. Tiene como finalidad crear un entorno laboral de respeto, libre de conductas discriminatorias, hostigamiento y acoso. En este orden de ideas, implica la existencia de políticas internas, mecanismos de denuncia y procedimientos de atención que permitan prevenir, atender y sancionar dichas conductas.
6. **Mecanismos de conciliación y prevención de conflictos laborales.** El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral representa hoy la instancia obligatoria de conciliación previa a cualquier juicio laboral. La celebración de convenios ante esta autoridad otorga certeza jurídica a ambas partes y constituye evidencia formal del cumplimiento patronal, lo que lo convierte en una herramienta preventiva de necesaria aplicación.

Los componentes antes mencionados, en conjunto, constituyen la columna vertebral del compliance laboral. Sin embargo, su importancia no radica únicamente en su existencia formal, sino en la capacidad de las empresas para gestionarlos de manera integral, continua y verificable, lo que determina la efectividad del cumplimiento normativo. En materia laboral, resulta fundamental contar con evidencia documental suficiente que permita acreditar dicho cumplimiento ante las autoridades competentes.

Asimismo, es importante considerar que las sanciones derivadas de incumplimientos en esta materia pueden representar impactos económicos significativos para las organizaciones, puesto que la LFT establece multas de 50 a 5,000 UMA's por infracción, mismas que pueden multiplicarse por cada trabajador afectado, sin contar las contingencias en materia de seguridad social.

NIF D-3: PASIVOS LABORALES NO RECONOCIDOS Y SU IMPACTO EN LA INFORMACIÓN FINANCIERA



CP. MARTIN ADRIAN ACEVEDO COLLINS

Contador Público Independiente
cpmartinacevedo@gmail.com

I. Introducción

En el entorno empresarial mexicano actual, caracterizado por una creciente exigencia de transparencia financiera y una fiscalización cada vez más rigurosa, la correcta aplicación de las Normas de Información Financiera adquiere una relevancia crítica. Bajo este contexto, el presente artículo busca reflexionar y abordar de manera general la NIF D-3 "Beneficios a los empleados", con el propósito de destacar su importancia en la presentación de los estados financieros.

Esta norma establece que los beneficios a los empleados deben reconocerse conforme se devengan los servicios que los generan, independientemente del momento en que se paguen. Bajo este enfoque, los pasivos laborales no representan únicamente obligaciones futuras, sino compromisos económicos presentes derivados de servicios ya prestados por los empleados.

Para su reconocimiento, la norma requiere que exista una obligación presente, ya sea legal o implícita, que sea probable su liquidación y que pueda estimarse razonablemente. En caso contrario, dichas situaciones deben revelarse como contingencias.

No obstante, en la práctica empresarial es frecuente observar subestimaciones, omisiones o reconocimientos tardíos de estas obligaciones, lo que puede dar lugar a pasivos laborales no reconocidos adecuadamente en los estados financieros. Esta situación genera una representación incompleta de la realidad económica de las entidades y puede afectar la calidad de la información utilizada para la toma de decisiones.

II. Desarrollo

1. Clasificación y naturaleza de los beneficios a los empleados

La NIF D-3 clasifica los beneficios a los empleados en:

- Beneficios a corto plazo
- Beneficios post-empleo (al retiro)
- Beneficios por terminación
- Otros beneficios a largo plazo

Si bien todos derivan de servicios ya prestados, difieren en su complejidad de valuación y en el grado de incertidumbre asociado. Los beneficios a corto plazo, como sueldos y prestaciones inmediatas, suelen reconocerse sin estimaciones complejas. En contraste, los beneficios post-empleo y por terminación requieren valuaciones actuariales, al depender de variables como tasas de descuento, incrementos salariales, rotación de personal y esperanza de vida.
Este proceso no es mecánico: pequeñas variaciones en los supuestos actuariales pueden generar impactos significativos en los estados financieros, lo que exige un alto grado de juicio profesional y sustento técnico por parte de los especialistas involucrados.

2. Reconocimiento y medición

El pasivo por beneficios definidos se determina como el valor presente de la

obligación por beneficios definidos, menos el valor razonable de los activos del plan, en su caso. Su variación en el tiempo se reconoce a través del Costo Neto del Periodo (CNP), el cual integra, entre otros elementos:

- Costo del servicio actual
- Costo financiero
- Rendimiento de los activos del plan
- Costo por servicios pasados
- Efectos de liquidaciones o reducciones
- Remediciones (ganancias y pérdidas actuariales), las cuales, conforme a la NIF D-3, se reconocen en Otros Resultados Integrales (ORI)

Es importante destacar que el costo laboral real no coincide necesariamente con el flujo de efectivo pagado en nómina. Mientras el flujo refleja salidas inmediatas de efectivo, el costo devengado incorpora obligaciones que se acumulan para el futuro.
Ignorar esta diferencia puede generar: sobreestimación de utilidades, distorsión de indicadores financieros como el EBITDA y subestimación del nivel real de apalancamiento.

3. Presentación y revelación

La NIF D-3 exige no solo el reconocimiento adecuado, sino también una presentación y revelación suficientes, incluyendo:

- Clasificación del pasivo (corto y largo plazo)
- Descripción de los planes de beneficios
- Hipótesis actuariales utilizadas
- Conciliaciones de saldos iniciales y finales
- Análisis de sensibilidad ante cambios en supuestos

Estas revelaciones son esenciales para que los usuarios de la información financiera comprendan la naturaleza, magnitud y riesgos asociados a los pasivos laborales, fortaleciendo la transparencia y comparabilidad de los estados financieros.

III. Conclusión

La NIF D-3 no debe entenderse únicamente como una obligación normativa, sino como una herramienta fundamental para reflejar de manera más fiel la realidad económica de las empresas. El reconocimiento adecuado de los pasivos laborales permite evitar distorsiones en la utilidad, en los indicadores financieros y en la percepción de los usuarios de la información.

En un entorno donde la transparencia y la fiscalización son cada vez más estrictas, subestimar estas obligaciones representa un riesgo relevante. Por el contrario, las empresas que reconocen y gestionan adecuadamente sus pasivos laborales presentan información financiera más confiable, comparable y útil para la toma de decisiones.

El reto para el contador público no radica únicamente en cumplir con la norma, sino en aplicar un juicio profesional sólido que le permita identificar, valuar y revelar correctamente estos compromisos, integrándolos de manera estratégica en el análisis financiero.

Finalmente, es importante señalar que este documento no constituye un análisis exhaustivo de la NIF D-3, sino una reflexión sobre la importancia de su correcta implementación en la presentación de los estados financieros, como punto de partida para fortalecer la calidad de la información financiera en las entidades.

Siigo

aspel

Siigo, sistema administrativo y contable 100% en la nube

https://www.siigo.com/mx

TEMA: FISCALIZACIÓN EN TIEMPO REAL A PLATAFORMAS DIGITALES POR PARTE DEL SAT

LIC. DIEGO SOTO CAMACHO

- Licenciado en Derecho Especialista Fiscal.
- Marketing Accountants Specialist Siigo Aspel.

La era en la que las auditorías fiscales se basaban en la revisión de legajos de papel ha quedado definitivamente en el pasado, el paquete económico 2026, incluyo reformas fiscales para Plataformas Digitales (incorporada a la Ley del ISR y la Ley del IVA), el Servicio de Administración Tributaria (SAT) transformó radicalmente las reglas del juego relacionadas con la fiscalización. Hoy en día, la autoridad opera bajo un ecosistema de vigilancia automatizada que ejecuta una fiscalización en tiempo real, convirtiendo el cumplimiento fiscal en una operación simultánea al flujo diario del negocio digital.

La Reforma Fiscal creó un régimen específico (Título IV, Capítulo II, Sección III de la LISR y el Capítulo III Bis de la Ley del IVA) para regular a quienes enajenan bienes,

prestan servicios o conceden hospedaje a través de internet, sin embargo, más allá de las tasas fijas de retención, la reforma dotó al SAT de las herramientas para fiscalizar de forma instantánea.

En ese sentido, los pilares de esta fiscalización en tiempo real se sostienen en tres frentes tecnológicos y regulatorios:

- El CFDI de retenciones e información de pagos: Las plataformas digitales (sean residentes en México o en el extranjero sin establecimiento permanente) están obligadas a emitir comprobantes fiscales que desglosen las retenciones de ISR e IVA a más tardar los primeros días del mes inmediato siguiente, con ello el SAT recibe y procesa esta información de manera masiva y automatizada, cruzándola con las declaraciones de los usuarios.

- Cruces automatizados: El SAT no solo observa los CFDI; contrasta instantáneamente los flujos reportados por las instituciones bancarias, agregadores y pasarelas de pago (como Mercado Pago, Stripe o PayPal) contra los ingresos declarados, cualquier diferencia es detectada por el SAT y obliga a una revisión más exhaustiva.

- Sanciones: Como parte del blindaje de la reforma, el artículo 113-D de la LISR y el 18-H Bis de la Ley del IVA facultan al SAT para ordenar el bloqueo del acceso a Internet de las plataformas digitales que incumplan con sus obligaciones de registro o retención.

Bajo este régimen de fiscalización en tiempo real, el rol tradicional del contador que capturaba pólizas a mes vencido es obsoleto, hoy en día el papel del contador ha cambiado exigiendo a la profesión contable una

constante actualización especializada en plataformas digitales por lo que debe transformarse en un gestor de datos fiscales en vivo para evitar discrepancias que el algoritmo del SAT detecte al momento.

Los contadores deben de llevar a cabo una conciliación concurrente de reportes vs. CFDI, en razón de que las plataformas digitales emiten reportes de ventas complejos que incluyen comisiones, retenciones, reembolsos, tasas de IVA fronterizas o generales y cancelaciones, por ello la tarea del contador es constante conciliando las bases de datos de la plataforma con los repositorios del SAT antes de que los desfases generen alertas automáticas o en un caso mayor la restricción de Sellos Digitales (CSD).

Otro punto respecto de los cuales los contadores y los fiscalistas deben de tener en consideración, son las cartas invitación y los procedimientos de restricción temporal de CSD (Artículo 17-H Bis del CFF) basados puramente en discrepancias de algoritmos estos se podrían interpretar que suelen adolecer de una debida fundamentación y motivación.

Es por ello que, frente a una fiscalización digitalizada, un contador sin visión jurídica o un abogado fiscalista sin comprensión analítica de las bases de datos están desarmados, la defensa del contribuyente en el ecosistema de plataformas digitales requiere una estrategia unificada bajo estas dos consideraciones:

- En la atención de auditorías virtuales y vigilancia profunda: El contador aporta la consistencia numérica, los amarres de los XML de retenciones y las conciliaciones bancarias; el abogado aporta la narrativa jurídica durante la defensa legal.

- Prevención y reacción ante la parálisis operativa: La restricción de sellos digitales o la amenaza de bloqueo de IP pueden inhabilitar una plataforma digital en cuestión de horas, en ese sentido el contador debe identificar el error técnico que disparó la alerta del SAT, mientras que el abogado debe interponer de inmediato la aclaración o el juicio contencioso con solicitud de suspensión del acto para mantener viva la operación mercantil.

En conclusión, la reforma fiscal sobre plataformas digitales no solo cambió las tasas impositivas; cambió la velocidad de la fiscalización en México, para los profesionales de la contaduría, el mensaje es claro: el cumplimiento ya no se mide en declaraciones mensuales presentadas a tiempo, sino en la consistencia absoluta e inmediata de los datos que viajan por la red hacia los servidores del SAT.

No esperes más y solicita tu prueba gratis de **Siigo Fiscal** a través de **https://www.siigo.com/mx/**

ENSENADA
XXVI JORNADA FISCAL DEL NOROESTE

17, 18 y 19 de septiembre 2026

8 PUNTOS NDPC FISCAL

XXVI Jornada Fiscal del Noroeste

"Actualización, cumplimiento y estrategia fiscal en evolución"

Cuota:

Socios:

Tempranera (31/05/2026) $ 6,000.00

Final $ 7,000.00

Público Gral:

Cuota única $ 8,000.00

Precios en moneda nacional.
Se incluye IVA

Centro Convenciones
San NicolásHotel & Casino

Programa general:

17 jueves

09:00 • Junta del CER
• Registro
19:00 • Rompehielo

18 viernes

10:00 • Inaguración
• Networking
15:30 • 4 conferencias
• Foto oficial

19 sábado

10:00 • Networking
15:30 • 4 conferencias
• Clausura

Hoteles sede:

SAN NICOLAS
HOTEL & CASINO

Código: Jornada Fiscal Regional
Tarifa (SyD): $ 2,000.00 Impuestos incluidos
Reservaciones: 646 1761901

Hoteles sub-sede:

- **Posada El Rey Sol**
- **Baja Inn Hoteles**
- **City Express by Marriot**
- **Holiday Inn Express & Suites**

Pregunta por las ofertas para el evento

1 Registro

www.ccpe.mx/jornadafiscal

O ingresa a:

2 Pago

Datos bancarios:

Banamex

Suc. 002 Cuenta: 7620876
Clabe: 002002200027620876 4
RCF: CCP791109653

3 Confirmo

(646) 178-4851
(646) 184-4790

contacto@ccpe.mx
recepcionccpe@gmail.com

Con el apoyo de:

Siigo | aspel · GF. Grupo Farías · BHR México · CONTPAQi

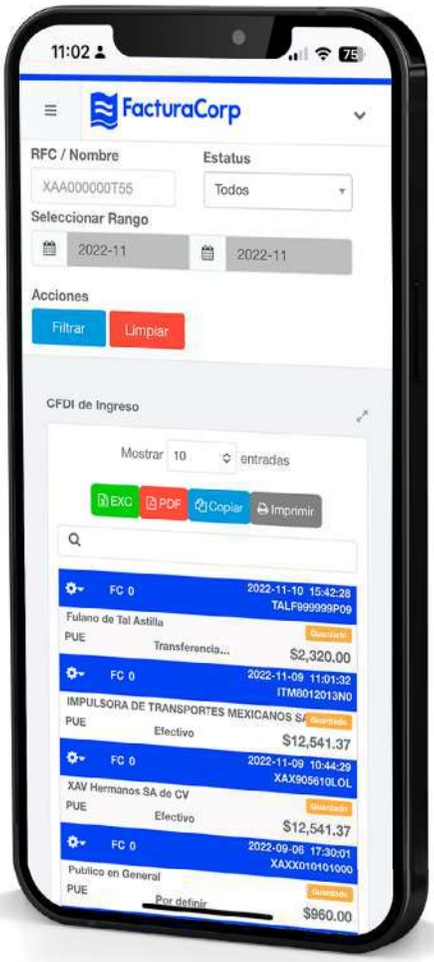
Evento organizado por:

Instituto Mexicano de Contadores Públicos Región Noroeste

Instituto Mexicano de Contadores Públicos Ensenada

FacturaCorp

YA CONTAMOS CON LA VERSIÓN CFDI 4.0



- CFDI Ingreso
- CFDI Egreso
- CFDI Nómina
- CFDI Pago
- CFDI Traslado
- CFDI Carta Porte

CONOCE NUESTROS SERVICIOS

- **No Requiere Instalaciones**
- Sin Rentas Mensuales
- **Planes de Tokens Prepago**
- Tokens sin Caducidad
- **Tokens Universales**
- Actualizaciones sin Costo
- **Diferentes plantillas PDF**
- Reporte General de CFDIs
- **Complemento Carta Porte**
- **Soporte Técnico Premium**
- Control de Clientes
- **Catalogo Prod. y Servicios**
- Comparte tus CFDIs
- **Pre Visualiza CFDIs**
- Multiempresas
- **Multiusuarios**
- Verificación CFDIs por SAT
- **Verificación CFDIs EFOS**

facturacorp.com

@facturacorp

info@facturacorp.com (668) 688 6464