



Asesor
Fiscal,
Jurídico
y Laboral

TRATAMIENTO INTEGRAL DE LA NÓMINA

C.P. y MDL. Erika María Rivera Romero
C.P. y E.F. Francisco Brito Márquez

Agosto 2022

The background of the slide features a dark, grayscale image showing the silhouettes of several people in a meeting or office setting. They appear to be looking at a screen or document. The image is partially obscured by a dark vertical bar on the left side of the slide.

Objetivo del curso

Que el participante adquiera los elementos necesarios que les permitan manejar y calcular correctamente la nómina de la empresa

Agenda

1. Contratos que legalmente deben celebrarse
2. Obligaciones de seguridad social derivadas de la contratación laboral
3. Determinación del ISR por salarios
4. Ingresos exentos para los trabajadores
5. Requisitos para que proceda la deducción de la nómina en ISR

Tipos de contratos, sus características y cláusulas relevantes

1. Contratos que legalmente deben celebrarse

*Se configura una relación
laboral cuando.....*

Una persona física le presta un **servicio personal subordinado** a otra persona física o moral, mediante el pago de una retribución (salario)

Contrato

Obra determinada

- ✓ Actividades propias de la empresa
- ✓ **fecha de inicio y no de fin**; si no se precisa, es indeterminado
- ✓ **requiere justificación**
- ✓ tener cláusula específica

Tiempo determinado

- ✓ Actividades no habituales o permanentes
- ✓ **fecha de inicio y fin**, si vence el plazo y subsiste el objeto del contrato, se prorroga hasta que termine este
- ✓ **justificación** por:
 - ❑ sustitución temporal de un trabajador o
 - ❑ la naturaleza del trabajo lo exija
- ✓ tener cláusula específica

Tiempo indeterminado

- ✓ Actividades ordinarias o normales
- ✓ firmado con trabajador de planta desde primer día de labores
- ✓ rescisión dentro de los primeros 30 días, en caso de engaño sobre capacidad, aptitudes o facultades

Capacitación inicial



- ✓ Que el trabajador **adquiera conocimientos y habilidades** necesarios para la actividad para que vaya a ser contratado
- ✓ Duración:
 - ❑ **tres meses** en cargos de carácter general y operativos, o
 - ❑ **seis meses** en caso de puestos de: dirección, gerenciales, administrativos, o que requieran conocimientos profesionales especializados
- ✓ Garantía de salario, seguridad social, prestaciones y antigüedad

✓ Efectos del vencimiento del contrato

Al término de la vigencia si el trabajador ...

acredita las
competencias
requeridas

es contratado por tiempo indeterminado

no acredita las
competencias
requeridas

a juicio del patrón,
considerando la
opinión:

- de la CMCAyP, y
- la naturaleza de la categoría o puesto

da por
terminado el
vínculo laboral
sin
responsabilidad

Modalidad de periodo a prueba

✓ **No es contrato**, es una condición que **puede incluirse** en contratos por tiempo indeterminado o determinado mayor a 180 días. **Su único** fin es verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar la prestación de servicios



✓ Duración:

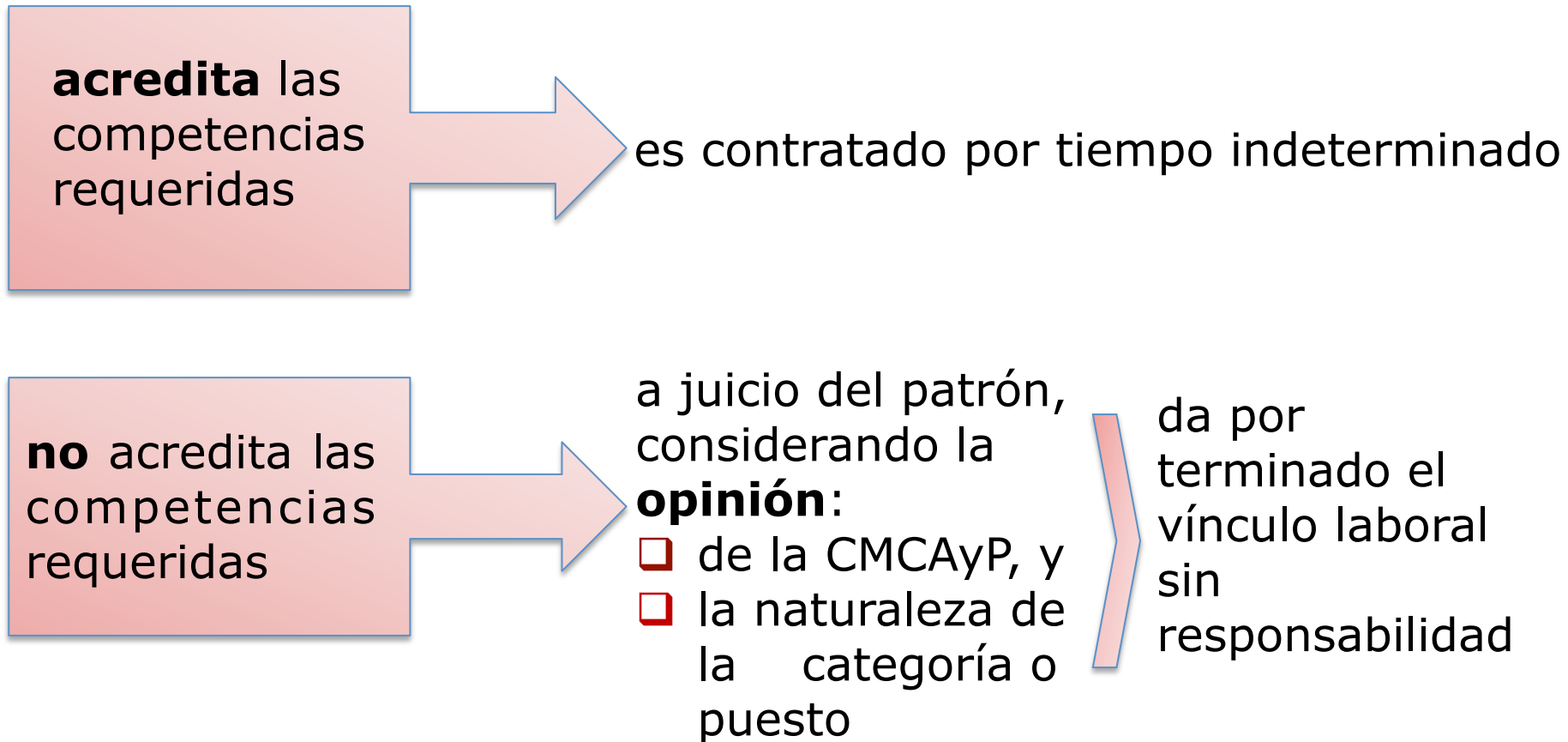
❑ regla general ➤ **30 días** ➤ puestos en general

❑ excepción ➤ **180 días** ➤ puestos de: dirección, gerenciales, administrativos, o labores técnicas o profesionales especializadas

✓ garantía de salario, seguridad social, prestaciones y antigüedad

✓ Efectos del vencimiento del periodo

Al término de la vigencia si el trabajador ...





✓ Aspectos comunes

- ❑ Constar por escrito, de lo contrario serán indeterminados
- ❑ Improrrogables

- ❑ En una misma empresa o establecimiento **no** pueden aplicarse al mismo trabajador, simultánea o sucesivamente, diversos periodos de prueba o de capacitación inicial, ni:
 - tratándose de puestos de trabajos distintos, o
 - de ascensos
- ❑ Si concluido el contrato/periodo de prueba subsiste la relación laboral, se considera por tiempo indeterminado
- ❑ La vigencia se considera para efectos de antigüedad

Por temporada

- ✓ Puede pactarse en las relaciones **por tiempo indeterminado** para labores discontinuas y realización de actividades:
 - ❑ fijas y periódicas de carácter discontinuo, o
 - ❑ de temporada o que no exijan la prestación de los servicios toda la semana, mes o año



- ✓ Acumulación de antigüedad, proporcional al tiempo laborado
 - ✓ Trabajador tiene los mismos derechos y las obligaciones que uno por tiempo indeterminado, pero en proporción al tiempo laborado en cada lapso
- ✓ Se suspende la relación de laboral desde la fecha de conclusión de la temporada hasta el inicio de la siguiente

Improcedencia de algunos contratos en el ámbito laboral



- ✓ Contrato de Prestación de Servicios Profesionales (Asimilables a salarios)
- ✓ Contrato de Comisión Mercantil

Condiciones mínimas de un contrato laboral



✓ Debe constar por escrito, se elaboran dos ejemplares (uno para cada parte)

✓ Falta de Contrato

No priva al trabajador de los derechos derivados de las normas de trabajo y de los servicios prestados; **se imputa al patrón la falta de esta formalidad**

✓ Datos del trabajador



- Nombre
- nacionalidad
- edad
- sexo
- estado civil
- domicilio
- CURP y RFC
- Beneficiarios

✓ Puesto a ocupar (hacer descripción)

✓ Lugar o lugares en donde se prestará el servicio, y

✓ Tipo de relación laboral

Jornada de trabajo

Tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios

Duración máxima:

- ✓ **diurna:** 8 horas (entre las 6 y 20 horas)
- ✓ **nocturna:** 7 horas (entre las 20 y las 6 horas), y
- ✓ **mixta:** 7 ½ horas (comprende lapsos de las anteriores, siempre que el nocturno abarque 3 ½; si es mayor, es nocturna)

Se pueden repartir las horas del sábado en los demás días, para permitir el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad diferente



Jornada extraordinaria



- ✓ Tres horas diarias no más de tres días a la semana

- ✓ Pago semanal:
 - ❑ primeras nueve: **dobles**
 - ❑ subsecuentes: **triples**

- ✓ Solo con autorización por escrito

Salario

Retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo



✓ Características:

- ser remunerador
 - nunca puede ser inferior al mínimo general o profesional
 - Puede fijarse por unidad de tiempo, unidad de obra, comisión, a precio alzado o cualquier otra modalidad
- ✓ **Debe cubrirse** en día laborable, durante las horas de trabajo en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios

- ✓ **Plazo de pago** no mayor de una semana (trabajo material) y 15 días (demás actividades)

- ✓ **Modalidades de pago:**

- efectivo (con moneda de curso legal)

- por medios electrónicos con las siguientes limitantes:

- solo puede realizarse previo consentimiento del trabajador, y
- patrón debe cubrir los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago



Días de descanso



- ✓ 10. de enero
- ✓ Primer lunes de febrero en conmemoración del 5
- ✓ Tercer lunes de marzo en conmemoración del 21
- ✓ 10. de mayo
- ✓ 16 de septiembre
- ✓ Tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20
- ✓ 10 de diciembre de cada seis años¹
- ✓ 25 de diciembre
- ✓ Los que determinen las leyes federales y locales electorales en el caso de elecciones ordinarias¹, y
- ✓ Cualquier otra fecha o periodo contractual

¹ Derivado de la reforma política, la toma de posesión presidencial a partir del 2024 será el 10. de octubre

Prestaciones legales y contractuales

✓ Legales

- ❑ vacaciones
- ❑ prima vacacional
- ❑ aguinaldo
- ❑ PTU
- ❑ prima de antigüedad, y
- ❑ a p o r t a c i o n e s
habitacionales

✓ Contractuales

- ❑ prestaciones
 - previsión social
 - incrementos a las prestaciones legales

- ❑ incentivos
 - premios
 - bonos
 - gratificaciones

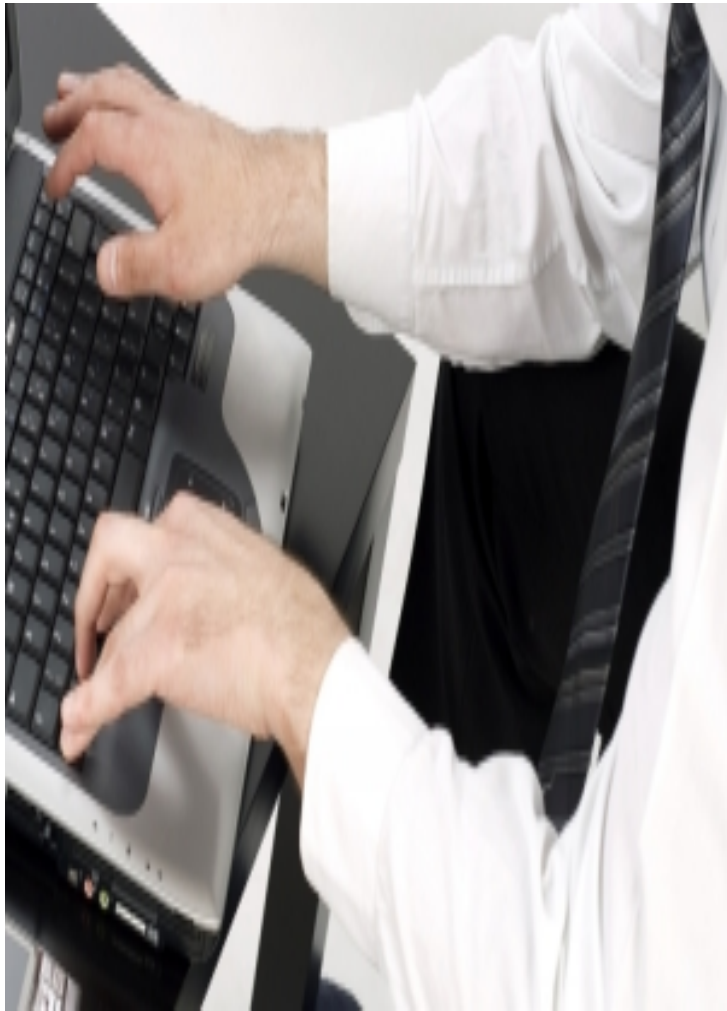
2. Obligaciones de seguridad social derivadas de la contratación

Puntos a considerar sobre la importancia de la inscripción patronal

- ✓ Cualquier persona física o moral debe registrarse como patrón dentro de los **cinco días hábiles** contados a partir de que contrate uno o varios trabajadores

Este plazo no se prorrogará cuando el 5o. día sea inhábil o viernes

(Arts. 15, fracc. I, 304-A, fracc. I y 304-B, fracc. IV, LSS; 29, fracc. I, 31, Ley del Infonavit; 3o., último párrafo, 12 y 13, RÁCERF, y 8o., fracc. V, Ripaedi)



✓ La falta de inscripción o hacerlo fuera del plazo es sancionado actualmente con las multas de:

- ❑ \$ 1 , 9 2 4 . 4 0 a \$33,677.00, por el IMSS, y
- ❑ \$ 2 2 , 7 2 2 . 4 9 a \$ 3 3 , 6 7 7 . 0 0 por el Infonavit

Responsabilidades patronales sobre la afiliación de los trabajadores y consecuencias por omisión

Inscripción

- ✓ Avisos se presentan dentro de los cinco días hábiles, contados a partir del inicio de la relación laboral, es posible hacerlo un día antes
- ✓ **Cinco o más movimientos afiliatorios deben presentarse a través de medios electrónicos, sin embargo, no se reciben avisos impresos en la práctica**
- ✓ Anotar el salario real que percibirá el trabajador contratado y su fecha de ingreso para evitar correcciones y aclaraciones, que pueden tener un costo para la empresa

Consecuencias



- ✓ La afiliación extemporánea o su omisión es sancionada actualmente con las multas de:
 - ❑ \$1,924.40 a \$33,677.00, por el IMSS, y
 - ❑ \$288.66 a \$33,677.00, por el Infonavit

Avisos de modificación salarial

Plazos de presentación



✓ **Salario fijo**

- cinco días hábiles siguientes a la fecha en que ocurrió la modificación, o
- el día hábil anterior a la fecha en que ocurra la modificación (modificación previa)

✓ **Salario variable**

- cinco días hábiles del bimestre inmediato siguiente

✓ **Salarios mixtos**

- según la parte del salario que se modifique, se aplican las reglas anteriores

✓ **Derivados de revisión de Contrato Colectivo o Ley**

- 30 días naturales siguientes a la celebración del contrato

Fecha en que surten efecto las modificaciones



- ✓ **Salarios fijos** a partir de la fecha en que entre en vigor el cambio de salario
- ✓ **Salarios variables y derivados de revisiones salariales** el primer día del mes calendario siguiente al bimestre que sirvió de base para las modificaciones
- ✓ **Modificaciones descendentes extemporáneas** a partir de la fecha de recepción de los avisos

(Arts. 304-A, fracc. III y 304-B, fracc. II, LSS; 29, fracc. I y II y 31, Ley del Infonavit; 53, 54 y 55, RACERF, y 3, fracc. III, Ripaedi)

- ✓ Las modificaciones officiosas únicamente serán por el cambio al salario mínimo general de trabajadores hasta con un año de servicios y prestaciones de ley



Consecuencias

La presentación extemporánea o su omisión es sancionado actualmente con las multas de:

- ❑ \$1,924.40 a \$12,027.50 por el IMSS, y
- ❑ \$24,151.22 a \$28,866.00, por el Infonavit

(Arts. 304-A, fracc. III y 304-B, fracc. II, LSS; 29, fracc. I y II y 31, Ley del Infonavit; 53, 54 y 55, RACERF, y 3, fracc. III, Ripaedi)

Plazos de comunicación al IMSS por tipo de salario

Ingresos del periodo	Presentación de avisos (cinco primeros días hábiles)	Vigencia del salario variable comunicado al Instituto
Enero y febrero de 2022	Marzo de 2017	1o. marzo-30 abril 2022
Marzo y abril de 2022	Mayo de 2022	1o. mayo-30 junio de 2022
Mayo y junio de 2022	Julio de 2022	1o. julio-31 agosto de 2022
Julio y agosto de 2022	Septiembre de 2022	1o. septiembre-31 octubre de 2022
Septiembre y octubre de 2022	Noviembre de 2022	1o. noviembre-31 diciembre de 2022
Noviembre y diciembre de 2022	Enero de 2023	1o. enero-28 febrero de 2023

Afiliación al Infonavit y pago de aportaciones de vivienda



- ✓ Afiliación: mediante los avisos del IMSS
- ✓ Obligaciones patronales:
 - ❑ pagar aportaciones, y
 - ❑ retener amortizaciones a su personal
- ✓ Las aportaciones se cubren desde que inicia la relación laboral

(Arts. 29, fraccs. I y II y 31, Ley del Infonavit y 3o., fraccs. III y IV, 6o. primer párrafo, 23 y 44, Ripaedi)

Retención de amortizaciones de créditos del Infonavit

- ✓ El descuento y entero de las amortizaciones del empréstito se realizan:
 - ❑ al recibir el aviso de retención, o
 - ❑ estar incluido en la cédula de determinación emitida por el IMSS



**¿Qué pasa con
el nuevo
procedimiento?**

(Arts. 29, fraccs. I y II y 31, Ley del Infonavit y 3o., fraccs. III y IV, 6o. primer párrafo, 23 y 44, Ripaedi)

La falta de pago de las aportaciones y el entero de las amortizaciones en los plazos legales se sanciona actualmente con multa de \$28,962.22 a \$33,677.00



(Arts. 29, fraccs. I y II y 31, Ley del Infonavit y 3o., fraccs. III y IV, 6o. primer párrafo, 23 y 44, Ripaedi)

¿Qué debe cuidar el patrón durante la vigencia de la relación laboral?

Si el trabajador acreditado percibe:

Salario mínimo del AG



No mayor al 20%
(no importa modalidad)

Salario superior al
mínimo

El indicado por el Infonavit

Si el descuento del
Aviso de Retención
es diferente al de la
Cédula de
Determinación



Cédula de
Determinación

Responsabilidad solidaria patronal

- ✓ El deber de efectuar y enterar descuentos al salario del trabajador **se suspende cuando no se paga salario**, ya sea este se incapacitó o faltó a laborar

Basta con registrar estas incidencias en el SUA

- ✓ Si la relación de trabajo está suspendida, **trabajador es el único responsable** de la amortización de su crédito
- ✓ En caso de huelga, el patrón debe efectuar las retenciones correspondientes a los salarios caídos siempre que la resolución lo condene dentro de los dos años siguientes al estallamiento de dicha huelga

- ✓ Patrón solidariamente responsable del entero de las amortizaciones de créditos de vivienda de su personal.

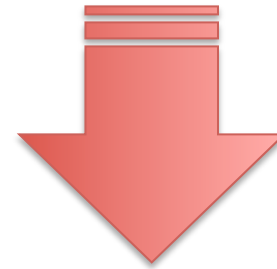
Tiene esa responsabilidad desde la fecha en que deba iniciar los descuentos y hasta la presentación del aviso de baja de estos o se le notifique el aviso de suspensión de los descuentos **o se eliminen los datos del crédito de la cédula de determinación enviada por el IMSS (EL DÍA DE RECEPCIÓN DE ÉSTA ÚLTIMA)**

- ✓ Si omite los descuentos a sus trabajadores acreditados debe enterarlos por su cuenta, pero si se demuestra que estos o algún otro patrón cubrieron las amortizaciones, el Infonavit lo podrá liberar de dichos pagos

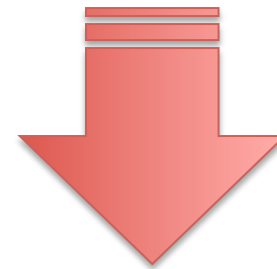
Aviso de suspensión por Internet.
Terminada la RL patrón podrá
avisar sobre la prórroga

Salario

Retribución que la LFT define como tal



Aquella que debe pagar el patrón al trabajador por su labor



Cuota diaria

3. Exacta determinación de la base salarial

Salario base de cotización

¿Qué lo integra?

Cualquier concepto (**en dinero o especie**) que **perciba el trabajador a cambio de sus servicios**

- ✓ **Cuota diaria**
- ✓ **gratificaciones**
- ✓ **percepciones**
- ✓ **alimentación**
- ✓ **habitación**
- ✓ **primas**
- ✓ **comisiones**
- ✓ **prestaciones en especie, y**
- ✓ **cualquier otra cantidad entregada a cambio de los servicios de los subordinados**

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos...

- I. Los instrumentos de trabajo** tales como herramientas, ropa y otros similares;
- II. El ahorro**, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
- III. Las aportaciones adicionales** que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de **cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez**;
- IV. Las cuotas** que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, **las aportaciones** al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y **las participaciones** en las **utilidades** de la empresa;
- V. La alimentación y la habitación** cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;

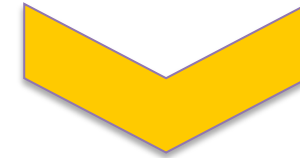
- VI.** Las **despensas** en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;
- VII.** Los **premios por asistencia y puntualidad**, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;
- VIII.** Las **cantidades aportadas para fines sociales**, considerándose como tales las entregadas para **constituir fondos de algún plan de pensiones** establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y
- IX.** El **tiempo extraordinario** dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

La clave es identificar en:

- ✓ los contratos individuales o colectivos de trabajo
- ✓ planes de previsión social
- ✓ políticas de otorgamiento de prestaciones

prestaciones que integran o no al SBC

Lo importante es conocer la naturaleza de la percepción



¿Lo entregó por su trabajo?



Sí





Integra



No



Exento

- 
- 
- ✓ **Salario**
 - ✓ **aguinaldo**
 - ✓ **vacaciones**
 - ✓ **prima vacacional**
 - ✓ **prima dominical**
 - ✓ **gratificaciones o bonos**

(Arts. 27 LSS y 76, 80,87 y 162 LFT)

Prestaciones no integrantes

Instrumentos de trabajo

Los implementos que los trabajadores emplean para el desarrollo de sus actividades

- ✓ Uniformes
- ✓ celulares
- ✓ suscripción a publicaciones
- ✓ viáticos
- ✓ ayuda para transporte
- ✓ automóvil (asignación, pago de kilometraje, vales de gasolina)

Fondo de Ahorro

Se forma con aportaciones que los patrones realizan a favor de sus trabajadores y el descuento en nómina efectuado a estos.

Reglas

- ✓ Aportaciones paritarias
- ✓ Depósitos realizados en la misma periodicidad (semanal, quincenal o mensual), y
- ✓ No puedan retirarse más de dos veces al año (préstamos)



Cantidades para fines sociales de carácter sindical



Prestaciones relacionadas con actividades deportivas, culturales, becas, regalos en días especiales, son consideradas de previsión social

No tienen naturaleza retributiva porque se entregan por la existencia de la relación laboral

Aportaciones patronales adicionales al Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez

Son las realizadas voluntariamente por el patrón mediante el SUA, por lo que se pagan conjuntamente con las cuotas obrero-patronales



Soporte

Cédulas de autodeterminación generadas por el sistema

Cuotas al IMSS



- ✓ Las que en términos de la ley le corresponde cubrir al patrón
- ✓ Trabajadores que perciban como cuota diaria el salario mínimo

Cuando en CCT, CL o políticas de otorgamiento de prestaciones el patrón se obligue a cubrir las CO, estrictamente se integran al SBC, pero se genera un **círculo vicioso**

Aportaciones al Infonavit



Es la obligación que tiene el patrón de pagar, a través del Sistema Único de Autodeterminación, el 5% del salario base de aportación para vivienda de sus colaboradores

Dicho concepto tiene la naturaleza de contribución fiscal

Participación de utilidades

Es el derecho de los trabajadores a participar del *10%* de las utilidades obtenidas por su patrón en el ejercicio inmediato anterior



Si pierde su naturaleza ***es una gratificación extraordinaria***

Alimentación y habitación



- ✓ No debe ser gratuita, por tanto debe cobrarse al trabajador como mínimo el 20% SMGVDF UMA
- ✓ Si no hay retención o esta es menor al porcentaje señalado, se aumenta el salario del trabajador en un 25% por cada concepto
- ✓ En caso de alimentos si se otorga un alimento, 8.33%; si son dos, 16.66% y si son tres 25%



Despensas

Puede otorgarse en dinero o especie sin que rebase el 40% del SMGVDF

UMA



Si rebasa dicho porcentaje, la parte excedente es integrante del SBC del trabajador

No debe sujetarse su otorgamiento a la prestación de los servicios

Premios de puntualidad y asistencia



Hasta el *10%* del SBC por cada uno, pero realmente debe ser estímulos o incentivos, por tanto no deben estar vinculados a la prestación del servicio

Importa la naturaleza, no el nombre

Planes de pensiones

Objetivo:

Complementar el ingreso en el retiro de los trabajadores de la empresa que financia el plan; **otorgándoles una jubilación al momento de su separación definitiva, después de haber laborado por varios años en ella.**

Consar
comunica al
IMSS el número
de identificación
del plan

Para excluir las aportaciones como integrantes de su SBC deben cumplir los siguientes requisitos:

- ✓ otorgarse en forma general (cuando sean los mismos para todos los trabajadores de un mismo sindicato o para todos los no sindicalizados, aun cuando solo se otorguen a los sindicalizados o a los no sindicalizados).

Para su distinción se puede considerar el riesgo de trabajo a que esté expuesto cada trabajador o grupo; el tipo de contrato celebrado con el o los trabajadores, y lugares de prestación de servicios

(Arts. 27, fracc. VIII, 190, LSS y 11 a 25, Disposiciones de carácter general aplicables a los planes de pensiones)

- ❑ las sumas de dinero destinadas al plan deben estar registradas en la contabilidad del patrón y enteradas directamente por este, y
- ❑ el patrón, o quién este contrate como administrador del plan no podrá entregar a los trabajadores ningún beneficio directo, en especie o dinero con cargo al fondo, durante el tiempo en que estos presten sus servicios a la empresa ni tampoco a quienes no hayan cumplido con los requisitos del plan
- ❑ patrón debe registrar el plan en: *www.consar.gob.mx*, a más tardar el 31 de mayo

(Arts. 27, fracc. VIII, 190, LSS y 11 a 25, Disposiciones de carácter general aplicables a los planes de pensiones)

Tiempo extraordinario

Es el generado por los trabajadores después de su horario de trabajo dentro de los márgenes establecidos en la LFT (tres horas diarias y tres veces a la semana)

Si se rompe alguna de estas reglas, el tiempo excedente integra conforme a la forma en que se pagó



Todos estos conceptos deben estar debidamente registrados en la contabilidad

Límites y topes de cotización

Mínimo

Salario mínimo vigente en el área geográfica que corresponda

Máximo

25 veces el salario mínimo general vigente en el DF

UMA

Cálculo del factor de integración

Sobre prestaciones legales

Estos factores se aplicarán constantemente, ya que la forma de integración no varía, salvo que la empresa decida incrementar las prestaciones

Concepto	Años de Servicios										
	1	2	3	4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39
Días de aguinaldo	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Días de vacaciones	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26
Prima vacacional	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%
Unidad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Factor de integración	1.0452	1.0466	1.0479	1.0493	1.0507	1.0521	1.0548	1.0548	1.0562	1.0575	1.0589

Sobre prestaciones legales mayores a los mínimos establecidos en la LFT

Aquellas empresas que otorguen las prestaciones legales en forma superior a los mínimos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, determinarán su factor de integración aplicando la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{No. de días de aguinaldo} \times \text{salario por cuota diaria}}{365 \text{ (días del año)}} = \mathbf{R1}$$

$$\frac{\text{No. de días de vacaciones} \times \text{salario por cuota diaria} \times \% \text{ de la prima vacacional}}{365 \text{ (días del año)}} = \mathbf{R2}$$

Salario por cuota diaria

+ **R1**

+ **R2**

R3



SBC

	SÍ	No
Vacaciones pagadas y no disfrutadas		
Compensación por viaje		
Destajos		
Indemnización, pagos derivados de la conclusión de las relaciones laborales		X
Propinas		X
ISR a cargo del trabajador pagado por el patrón		X
Subsidio al empleo		X
Días de descanso semanal o festivos laborados		
Menaje de casa		X
Ayuda para útiles escolares		X

	SÍ	No
Ayuda de transporte		X
Vales de gasolina		X
Viáticos y gastos de representación		X
Subsidios por incapacidad		X
Servicios médicos, dentales, hospitalarios y anteojos		X
Seguro de vida, invalidez y gastos médicos		X
Ayuda para renta		X
Gratificación o prima de antigüedad		
Becas para trabajadores o sus hijos		X
Bonos de productividad		


Descuentos en las liquidaciones (incapacidades y ausentismos)

✓ *por los primeros siete días de falta:*

- ❑ pagar solo cuotas del Seguro de Enfermedades y Maternidad
- ❑ a partir del 8o día, presentación del "Aviso de Baja" para dejar de cubrir todas las cuotas

✓ *incapacidades médicas:*

- ❑ solo se cubren cuotas del **ramo de retiro** del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez y 5% de vivienda

A dark silhouette of several people in a meeting, with one person in the foreground looking towards the right. The background is dark, and the silhouettes are white against it. A yellow square is visible in the top left corner of the page.

GRACIAS

Esta presentación se elaboró exclusivamente con el propósito de ofrecer orientación general sobre los temas expuestos. La toma de decisiones y los resultados que se obtengan por el uso de esta información es responsabilidad exclusiva del usuario. No garantizamos, expresa o implícitamente, la precisión o integridad de la información de la presentación, y dentro de los límites permitidos por la ley, IDC Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral, sus miembros y empleados no aceptan ni asumen ninguna responsabilidad, deber u obligación derivada de las acciones, decisiones u omisiones que usted u otras personas tomen con base en la misma.



Asesor
Fiscal,
Jurídico
y Laboral

Aspectos fiscales de los salario

L.C. y E.F. Francisco Brito Márquez

Sujetos

- Persona física que presta a otra persona física o moral un trabajo personal subordinado.



Obligación de los patrones

- Efectuar retenciones mensuales a los trabajadores
- Calcular el impuesto anual de los trabajadores
- Proporcionar constancias de remuneraciones cubiertas de retenciones efectuadas
- Constancia de viáticos pagados



No se considerarán salarios:

- Ingresos en bienes

- servicios de comedor y comida

- herramientas de trabajo

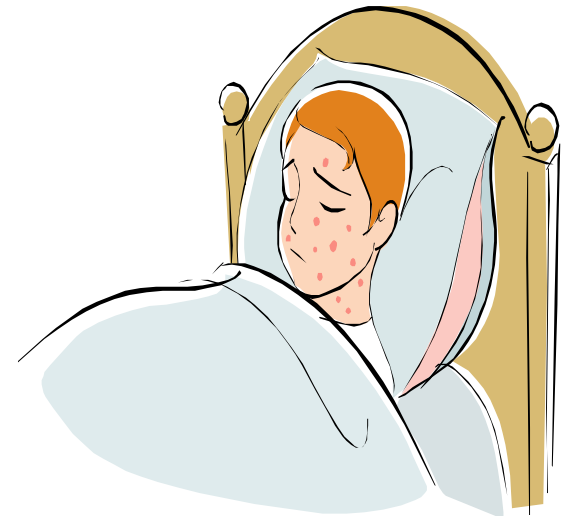
Los ingresos en crédito se
declararán y se calculará el
impuesto que les corresponda
hasta el año de calendario en que
sean cobrados



Ingresos exentos

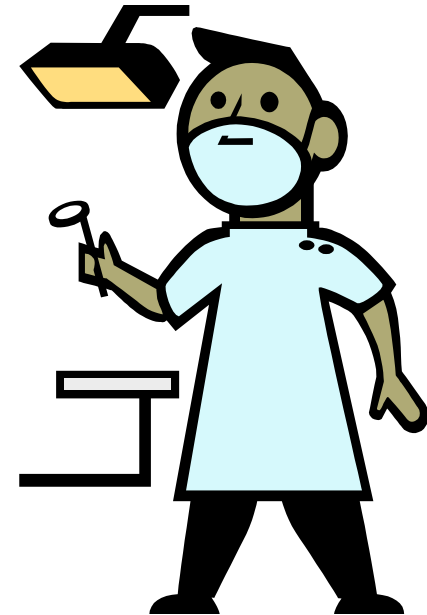
Ingresos Exentos

Indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo respectivos



Ingresos Totalmente Exentos

Reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos respectivos



Horas extras

Pagos por tiempo extra hasta el límite establecido en la LFT

Trabajadores de salario mínimo

Totalmente exento

Trabajadores con salario superior al mínimo

Exento el 50% y gravado el 50% siempre que el monto de la exención por semana sea inferior a 5 días de SMG (UMA)

Horas Extras

Tiempo extraordinario laborado en horas						
Semana	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Total
1			4			4
2	1	1	1	2	2	7
3	2	2			1	5
4			3	3	4	10

Horas Extras

Horas			
Semana	Exentas dobles	Gravadas dobles	Gravadas Triples
1	3	1	
2	3	4	
3	5		
4	9		1

Intereses

Los intereses:

- Pagados por instituciones de crédito, siempre que los mismos provengan de cuentas de cheques, para el depósito de sueldos y salarios, pensiones o para haberes de retiro o depósitos de ahorro, cuyo saldo promedio diario de la inversión no exceda de 5 UMAS elevados al año



Ingresos exentos

- Herencias o legados



Prima Dominical

Se otorga cuando de manera **ordinaria** se prestan servicios en domingo

Quienes lo hagan de manera esporádica, sólo recibirán el importe correspondiente al tiempo extra

Monto mínimo: 25% del salario de los días ordinarios de trabajo.

Exención: Un SMG (UMA) por cada domingo laborado

Aguinaldo

Fecha límite de pago: 20 de diciembre

Pago mínimo: 15 días de salario
De no laborar todo el año, se cubrirá la parte proporcional

Exención: 30 días de UMA

Retención del ISR

Retención del ISR conforme a:

LISR	RLISR
El aguinaldo gravado se suma a los demás ingresos ordinarios del período en que se paga (salarios del mes) y al resultado se le aplica la tarifa del artículo 96 de la LISR y la tabla del subsidio para el empleo. El resultado es el total del ISR a retener por los pagos ordinarios del mes y del aguinaldo	Se determina una tasa de retención para aplicarse al aguinaldo gravado y determinar el ISR que le corresponde conforme al artículo 174

Prima vacacional (Art. 80 LFT y 93, XIV LISR)

Monto mínimo: 25% sobre los *salarios* que les correspondan durante el período de vacaciones

Exención: 15 días de SMG (UMA)

PTU

Exención: 15 días de SMG (UMA)

Mecánica de **cálculo del ISR**. El importe gravable, se sujetará a un cálculo de ISR ya sea conforme al artículo 174 del Reglamento de la LISR, o directamente conforme la LISR

Extrabajadores: el cálculo se efectuará directamente aplicando la tabla del artículo 96 de la LISR, y devolviendo en su caso, el subsidio para el empleo que resulte

Concepto de previsión social

Erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de sus trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. En ningún caso se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas

Previsión social

Conceptos considerados como previsión social sujetos a la exención de 7 veces la UMA

Concepto
Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias
Indemnizaciones por riesgo de trabajo
Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral
Seguros de gastos médicos, seguros de vida
Fondo de ahorro
Vales de despensa
Ayudas de renta

Concepto
Ayuda de transporte, de juguetes
Ayuda para actividades deportivas
Ayuda de comida (vales de restaurante)
Becas educacionales para los trabajadores y sus hijos
Pases para el cine
Subsidios por incapacidad
Vales de gasolina

Previsión social (Art. 27, XI, LISR)

Para que sea deducible la prestación debe:

Generalidad

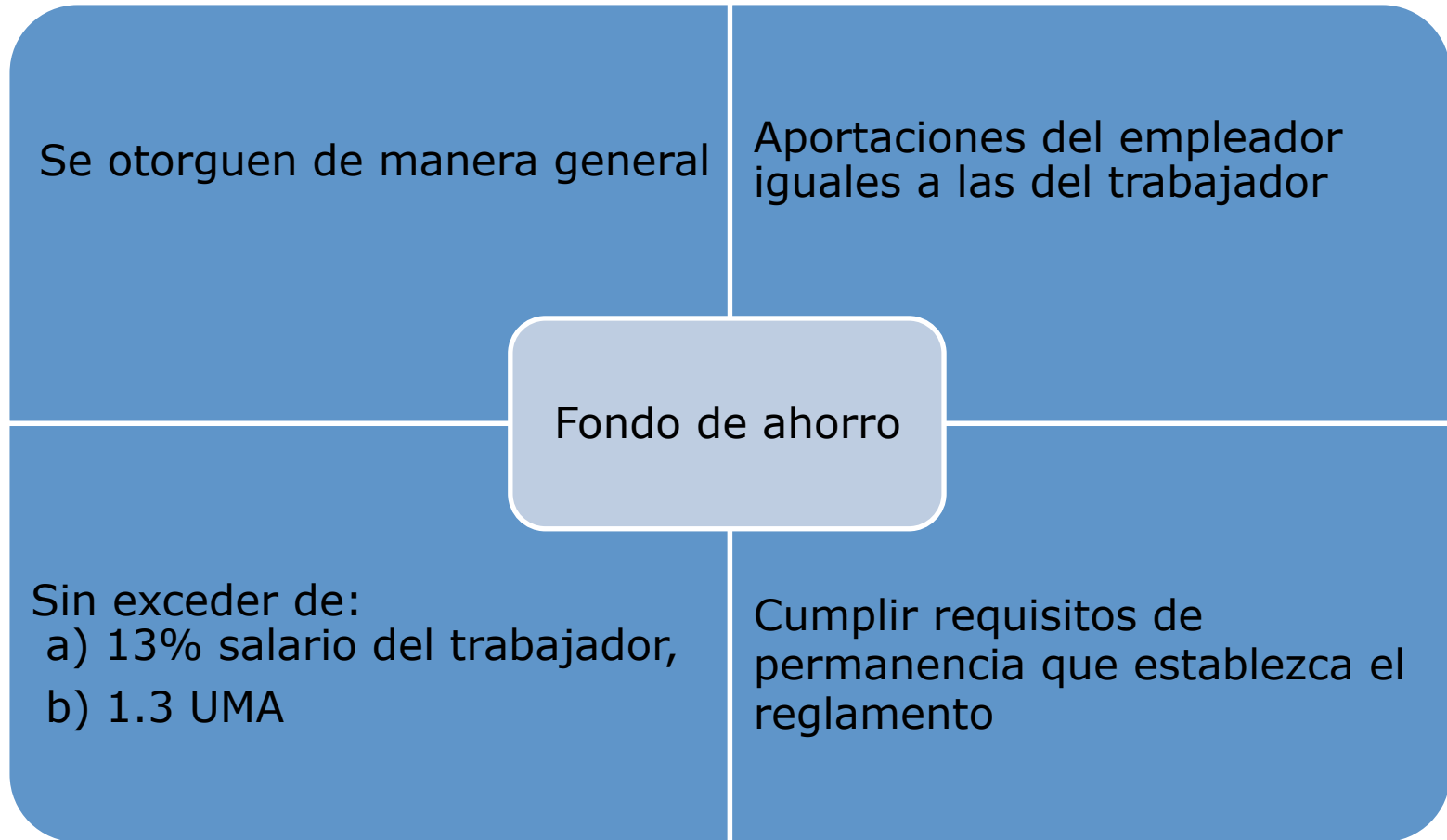
Trabajadores sindicalizados prestaciones se establecen de acuerdo con contratos colectivos de trabajo o contratos ley

Dos o más sindicatos, prestaciones se otorgan de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo o contratos ley y sean las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato

Deducción del excedente (Art. 43-A, RLISR)

Cuando las prestaciones excedan los límites, el excedente puede deducirse si el trabajador lo acumula y el patrón cubra por cuenta de éste el impuesto que corresponda

Requisitos de deducción en el fondo de ahorro



Otros requisitos del fondo de ahorro

El trabajador pueda retirar las aportaciones, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año

El fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista

en el caso de préstamos otorgados a trabajadores que tengan como garantía las aportaciones del fondo, dichos préstamos no excedan del monto que el trabajador tenga en el fondo, siempre que dichos préstamos sean otorgados una vez al año. Se podrá otorgar más de un préstamo al año, cuando el último que se hubiera otorgado al mismo trabajador se haya pagado en su totalidad y siempre que haya transcurrido como mínimo seis meses desde que se cubrió la totalidad de dicho préstamo.

Prestaciones
gravadas
100%
deducible



Prestaciones
exentas
53% o 47 %
Deducibles



Deducción
de la
nómina

Deducción de pagos por prestaciones exentas

- ▶ Pagos que sean ingresos exentos para los trabajadores
 - ▶ Deducción del 47%
 - ▶ Opción para deducir el 53%

Regla 3.3.1.29. de la RMISC

	Total de las prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores
Entre:	Total de remuneraciones y prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores
Igual:	Cociente

Cociente 2021 > Cociente 2022 aplica 53%

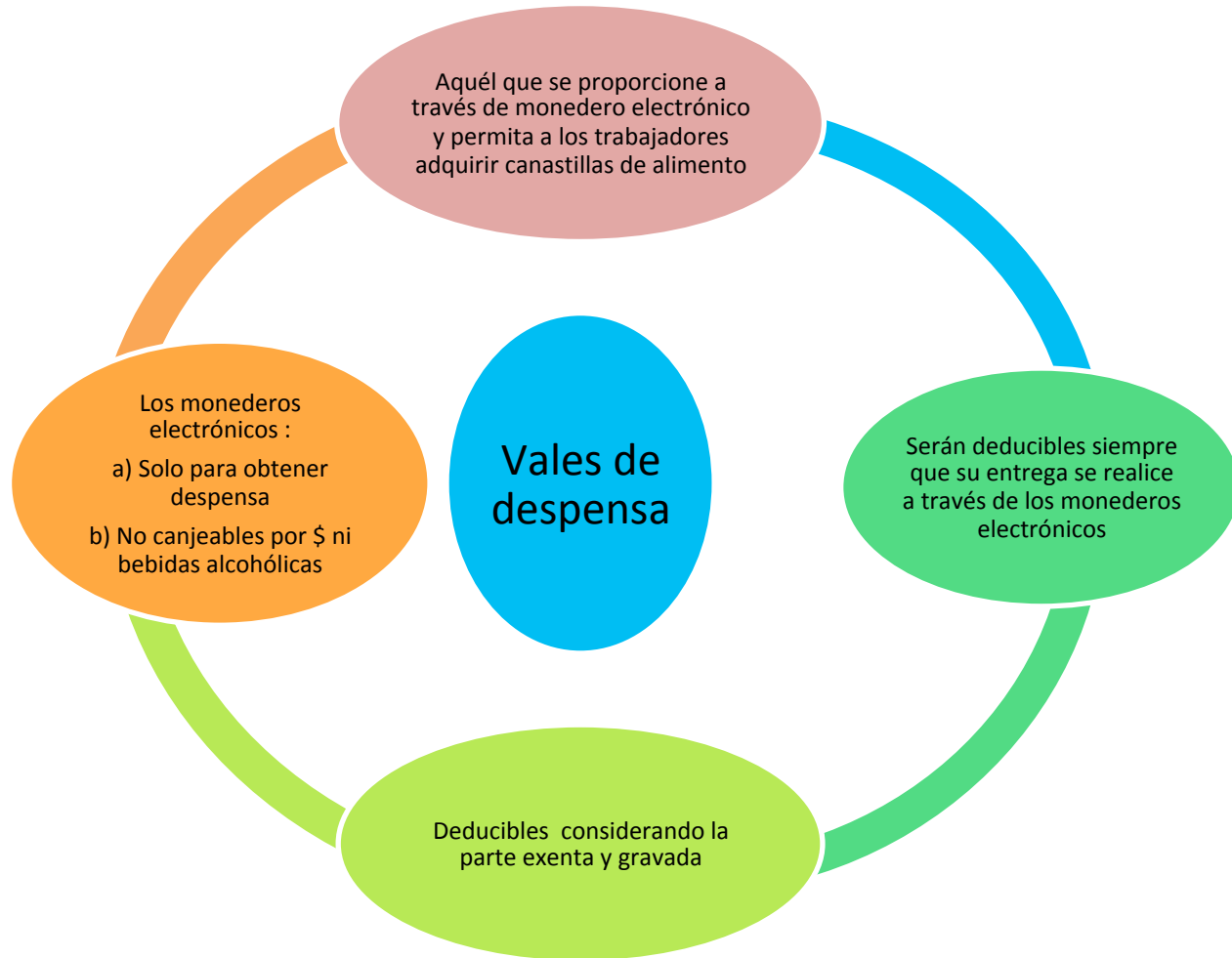
Cálculo del cociente

Prestaciones aplicables al cociente

- Sueldos y salarios
- Rayas y jornales
- Gratificaciones y aguinaldo
- Indemnizaciones
- Prima de vacaciones
- Prima dominical
- Premios por puntualidad o asistencia
- Participación de los trabajadores en las utilidades
- Seguro de vida
- Reembolso de gastos médicos, dentales y hospitalarios
- Previsión social
- Seguro de gastos médicos
- Fondo y cajas de ahorro
- Vales para despensa, restaurante, gasolina y para ropa

- Ayuda de transporte
- Cuotas sindicales pagadas por el patrón
- Fondo de pensiones, aportaciones del patrón
- Prima de antigüedad (aportaciones)
- Gastos por fiesta de fin de año y otros
- Subsidios por incapacidad
- Becas para trabajadores y/o sus hijos
- Ayuda de renta, artículos escolares y dotación de anteojos
- Ayuda a los trabajadores para gastos de funeral
- Intereses subsidiados en créditos al personal
- Horas extras
- Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.
- Contribuciones a cargo del trabajador pagadas por el patrón

Requisito deducción en vales de despensa



Vales de despensa

Artículo 12 de la Ley de Ayuda Alimentaria. Está prohibido utilizar los vales para comprar bebidas alcohólicas o productos del tabaco



Límite de exención para los trabajadores

Monto exento para el trabajador

- ◆ Si previsión social + salario < 7 UMA, toda la previsión social está exenta
- ◆ Si previsión social + salario > 7 UMA, la exención está limitada a una UMA, sin que en ningún caso la suma del sueldo + previsión social exenta sea inferior a 7 UMA

Siete UMAS al año	\$ 245,842.10
Una UMA al año	\$35,120.30

Previsión Social

TRABAJADOR	INGRESO ANUAL	PREVISIÓN SOCIAL	LÍMITE DE 7 UMAS	EXCEDENTE DE LOS 7 UMAS	EXENTA	GRAVADA
	(A)	(B)	(C)	(A+B-C) = (D)		
Diana Becerril Duarte	\$75,000.00	\$24,000.00	245,842.10	0		
Gustavo García Miranda	204,000.00	24,000.00	245,842.10	2,157.90		
Marcela Juárez Gallardo	215,000.00	37,000.00	245,842.10	6,157.90		
Gabriel Pineda Ortiz	217,000.00	25,000.00	245,842.10	21.60		
Alicia Leyva Jurado	208,000.00	38,000.00	245,842.10	\$157.90		
1 UMA = \$35,120.10						

Previsión social

Concepto	Se considera dentro del límite del artículo 93 penúltimo párrafo de la LISR
Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias	No
Indemnizaciones por riesgo de trabajo	No
Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral	No
Seguros de gastos médicos, seguros de vida	No
Fondo de ahorro	No
Vales de despensa	Sí
Ayudas de renta	Sí

Previsión social

Concepto	Se considera dentro del límite del artículo 93 penúltimo párrafo de la LISR
Ayuda de transporte	Sí
Ayuda para actividades deportivas	Sí
Ayuda de comida (vales de restaurante)	Sí
Becas educacionales para los trabajadores y sus hijos	Sí
Pases para el cine	Sí
Subsidios por incapacidad	Sí
Vales de gasolina	Sí

Pagos por separación

- Primas de antigüedad
- Retiro
- Indemnización
- Otros pagos

Exención

Indemnización

Tres meses 20 días

Prima de
antigüedad

Gratificación por
invalidez

Finiquito

Salarios caídos
vencidos

El total de la suma de estos pagos estará exento del impuesto sobre la renta (ISR) hasta por el equivalente a 90 veces el salario mínimo del área geográfica del contribuyente (UMA) por cada año de servicios (cada fracción de más de seis meses se considera un año para estos efectos) –art. 93, fracción XIII de la LISR–

Dependerá de los conceptos de pago que lo integren. Por ejemplo: aguinaldo estará exento hasta por el equivalente a 30 UMA la prima vacacional hasta 15 SMG. Los salarios devengados y no pagados estarán totalmente gravados

Al tratarse de un salario no gozarán de ninguna exención

En caso de que un trabajador se separe de su empleo y en un mismo período se efectuó tanto el pago por indemnización o separación y el último pago de sueldos ordinarios, se podrá emitir el o los CFDI conforme a lo siguiente:

i. dos CFDI, uno por el pago por indemnización o separación y otro por pago de sueldos, o bien,

ii. un sólo CFDI al que se incorporen dos complementos, uno por el pago por separación y otro por el pago de sueldos y salarios, señalando en cada caso la clave que corresponda conforme a este catálogo.

	Total	Exento	Gravado
Prestaciones devengadas	35,628.65	22,219.20	13,409.45
+ Salarios del 16 al 20 de mayo	2,750.00	0.00	2,750.00
= Subtotal	38,378.65	22,219.20	16,159.45
+ Pagos por retiro	148,215.19	53,228.70	94,986.49
= Gran total a pagar	186,593.84	75,447.90	111,145.94

Exenciones:

30 días UMA AGUINALDO; 15 días UMA prima vacacional y la totalidad del fondo de ahorro = 22,219.20

90 días x 7 años de servicio x UMA = \$53,228.70 (pagos por retiro)

ISR del finiquito

	Subtotal	\$16,519.45
+	Salario primera quincena	8,250.00
=	Base gravable	24,769.45
	ISR según tarifa art. 93 LISR	3,847.45
-	ISR retenido en la primera quincena	1,051.60
=	ISR a retener por finiquito	\$2,795.85

ISR pagos por retiro

	Pagos por retiro	\$107,419.39
Por:	Tasa de ISR a retener	12.62%
Igual:	ISR a retener	\$13,556.33

16,352.18

ISR mensual (2,415.29) / Salario ordinario (16,500.00) = 12.62%

Viáticos

- Cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón con documentación que reúna requisitos fiscales
- Pueden no comprobarse:
- Hasta el 20% del total de viáticos siempre que no sean superiores a \$15,000.00 (152 RLISR.)

Subsidio para el empleo

Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral.

Tienen derecho a subsidio para el empleo los contribuyentes que perciban ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado

Subsidio para el empleo

Sujetos de una relación laboral y remuneraciones de empleados públicos

En caso de tener varios patrones sólo es aplicable en uno de ellos

El subsidio efectivamente pagado por los patrones

Obligación de los patrones

- Efectuar retenciones de la señaladas en el artículos 96 de la LISR
- Calcular el impuesto anual de los trabajadores
- Proporcionar constancias de remuneraciones cubiertas de retenciones efectuadas
- Presentar declaración anual de sueldos
- Constancia de viáticos pagados

Obligación de los patrones

No efectuarán cálculo anual cuando el trabajador:

- Haya iniciado la prestación de servicios con posterioridad al 1o de enero del año de que se trate
- Haya obtenido ingresos anuales que excedan de \$400,000.00
- Comuniquen por escrito que presentarán declaración anual

A quienes no se les hace ajuste anual

Trabajadores con ingresos en el ejercicio (gravados y exentos incluyendo viáticos) **mayores a \$400,000.00**

- comenzaron a laborar con posterioridad al 1o. de enero de, o **causaron baja** antes del 1o. de diciembre
- Quienes comuniquen al patrón a más tardar el 31 de diciembre, que **presentarón su declaraciyn anual**, por:
 - ✓ Además ingresos por salarios, perciban **otro tipo de ingresos acumulables** (actividades empresariales, honorarios, arrendamiento, intereses, dividendos, etc.)
 - ✓ Ingresos por salarios **simultóneamente de dos o más patrones** el ejercicio
 - ✓ De manera voluntaria, por contar con deducciones personales

Ajuste anual

El empleador tiene dos opciones para aplicar los saldos a favor

resultantes del ajuste anual, (arts. 97, antepenúltimo y últimos

párrafos de la LISR y 180 del RLISR):

- compensarlos contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior a cargo del trabajador
- compensar los saldos a favor de un trabajador contra las cantidades retenidas a los demás trabajadores, siempre que se trate de trabajadores que no estén obligados a presentar declaración anual
- Cuando no sea posible compensar el total del saldo a favor, el trabajador podrá solicitar la devolución de las cantidades no compensadas y debidamente señaladas en las constancias de percepciones y retenciones que el empleador extienda.

Requisitos para compensación global de saldos a cargo y a favor

- Que se trate de trabajadores que presten sus servicios a un mismo patrón y no estén obligados a presentar declaración anual, y
- Que cuente con CFDI que ampare que entregó la cantidad compensada al trabajador con saldo a favor

En caso de compensación parcial, indicarlo en el CFDI

Artículo 179 RLISR

Determinación de la base gravable para ajuste anual

	Concepto
	Ingresos totales percibidos en el año de calendario
Menos:	Ingresos exentos del mismo periodo
Igual:	Ingresos gravados
Menos:	Impuesto local por salarios (retenido por el patrón)
Igual:	Base gravable

Determinación del ISR anual por salarios

	Concepto
	Base gravable
Por:	Tarifa artículo 152 LISR
Igual:	ISR anual causado
Menos:	Subsidio para el empleo acreditado durante el año (suma de los obtenido según tabla)
Menos:	ISR retenido durante el ejercicio
Igual:	ISR a cargo (a favor) del trabajador

CFDI de nóminas

Obligaciones de los empleadores

Expedir comprobantes fiscales por los pagos de salarios en la fecha en que se realice la erogación, los cuales podrán utilizarse como constancia o recibo de pago para efectos de la legislación laboral

¿Cuándo se puede expedir el CFDI de nómina?

Antes de realizar los pagos a sus trabajadores o asimilados a salrios

Dentro del plazo señalado en función al número de trabajadores o asimilados a salarios, conforme a lo siguiente:

Número de colaboradores	Día hábil
De 1 a 50	3
De 51 a 100	5
De 101 a 300	7
De 301 a 500	9
Más de 500	11

Subsidio para el empleo

La ley establece que cuando los pagos por salarios sean por periodos menores a un mes, el subsidio para el empleo correspondiente al trabajador por todos los pagos recibidos en el mes, no podrá exceder de la aplicable conforme a la tabla mensual para el monto total percibido en el mes de que se trate (art. Décimo, fracc. I, cuarto párrafo, disposiciones Transitorias del Decreto de reformas a las diferentes leyes fiscales para 2014, publicado en el DOF el 11 de diciembre de 2013).

CFDI en Cajas de Ahorro y fondo de ahorro ¿Quién lo emite?

Matriz para el prellenado de la declaración anual (PF salarios) Problemáticas y soluciones

Clave	Descripción	Gravado	Exento	Límite de exentos	Fundamentos
001	Sueldos, Salarios Rayas y Jornales	✓		N/A	
002	Gratificación Anual (Aguinaldo)	✓	✓	30 UMA's	Art. 93, fracc. XIV
003	Participación de los Trabajadores en las Utilidades PTU	✓	✓	15 UMA's	Art. 93, fracc. XIV
004	Reembolso de Gastos Médicos Dentales y Hospitalarios	✓	✓		
005	Fondo de ahorro	✓	✓		
006	Caja de ahorro	✓	✓		
009	Contribuciones a Cargo del Trabajador Pagadas por el Patrón	✓	✗		
010	Premios por puntualidad	✓	✗		
011	Prima de Seguro de vida	✓	✓		
012	Seguro de Gastos Médicos Mayores	✓	✓		
013	Cuotas Sindicales Pagadas por el Patrón	✓	✗		
014	Subsidios por incapacidad	✓	✓		
015	Becas para trabajadores y/o hijos	✓	✓		
19	Horas extras	✓	✓	5 UMA's por semana de servicios	Art. 93, fracc. I
027	Cuota de seguridad social pagada por el patron		✓		

Clave	Descripción	Gravado	Exento	Límite de exentos	Fundamentos
032	Vales de ropa	✓	✓		
033	Ayuda para renta	✓	✓		
034	Ayuda para artículos escolares	✓	✓		
035	Ayuda para anteojos	✓	✓		
036	Ayuda para transporte	✓	✓		
037	Ayuda para gastos de funeral	✓	✓		
038	Otros ingresos por salarios	✓	✓		
039	Jubilaciones, pensiones o haberes de retiro	✓	✓		
044	Jubilaciones, pensiones o haberes de retiro en parcialidades	✓	✓		
045	Ingresos en acciones o títulos valor que representan bienes				
046	Ingresos asimilados a salarios				
047	Alimentación	✓	✓		
048	Habitación	✓	✓		
049	Premios por asistencia	✓			
050	Viáticos	✓	✓		

GRACIAS

Esta presentación se elaboró exclusivamente con el propósito de ofrecer orientación general sobre los temas expuestos. La toma de decisiones y los resultados que se obtengan por el uso de esta información es responsabilidad exclusiva del usuario. No garantizamos, expresa o implícitamente, la precisión o integridad de la información de la presentación, y dentro de los límites permitidos por la ley.