



SYL CONTADORES



# NOMINAS 2021

Expositor

L.C.C. Luis Antonio Escalante Pelcastre

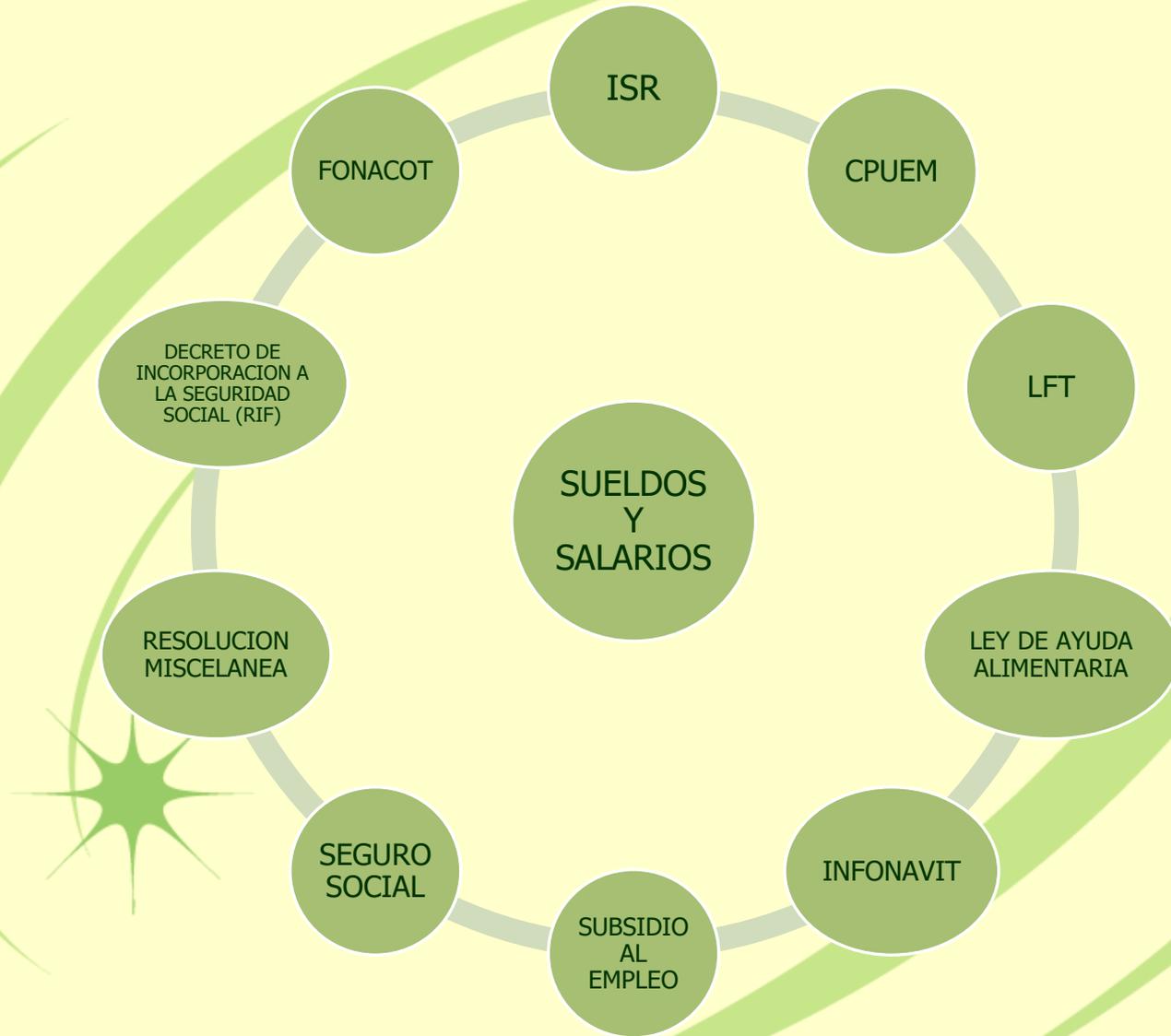
“ HAY DOS COSAS INEVITABLES EN ESTA VIDA

LA MUERTE Y LOS IMPUESTOS ”

BENJAMÍN FRANKLIN

**Material Didáctico preparado por el Centro de Capacitación de SyL CONTADORES**

# Encuadre





# Salarios Mínimos Vigentes



<b>PERIODO</b>	<b>ZONA NORTE</b>	<b>RESTO PAIS</b>
SALARIO MINIMO DIARIO	213.39	141.70

## Valor Actualizado de la UMA

<b>Año</b>	<b>DIARIO</b>	<b>MENSUAL</b>	<b>ANUAL</b>
2021	89.62	2,724.45	32,693.40

Vigente a partir del 1ro de Febrero de 2021 al 31 de Enero del 2022



## CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

**Art. 123** Indica que el Congreso de la Unión deberá expedir leyes sobre el trabajo.



Apartado "A" señala las bases que se deben observar en la formulación de la ley que norme las relaciones de trabajo entre particulares. Ley Federal del Trabajo.

Apartado "B" establece las bases que se deben seguir en la creación de la ley que norma las relaciones de trabajo entre los poderes de la unión, el gobierno del distrito Federal y sus trabajadores. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.



SYL CONTADORES



# Ley Federal del Trabajo

**Material Didáctico preparado por el Centro de Capacitación de SyL CONTADORES**

Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el “trabajo digno o Decente” en todas las relaciones laborales



Art. 2 LFT

Se entiende por Trabajo Digno o Decente aquel que:

1. Respete la dignidad humana del trabajador;
2. La no discriminación por razón de genero, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión;
3. El acceso a la seguridad Social;
4. El salario Remunerador;
5. La capacitación continua para el incremento de la productividad;
6. La seguridad e Higiene en el trabajo;
7. La libertad de asociación;
8. La autonomía y democracia sindical;
9. El derecho de huelga; y
10. La contratación colectiva

Art. 2 LFT



# El Trabajo es un derecho



No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de:

- a. Origen Étnico
- b. Genero
- c. Edad
- d. Discapacidad
- e. Condición social
- f. Condiciones de salud
- g. Religión
- h. Condición migratoria
- i. Opiniones
- j. Preferencias Sexuales
- k. Estado civil y
- l. Cualquier otra que atente contra la dignidad humana

Art. 3 LFT

Hostigamiento.- El Ejercicio del PODER en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.



Art. 3 Bis LFT

# Términos para efectos laborales

Acoso sexual.- Una forma de "Violencia" en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del PODER que conlleva a un estado de INDEFENSIÓN y de RIESGO para la víctima independientemente que se realice en uno o varios eventos



Art. 3 Bis LFT

# Términos para efectos laborales

La LFT Indica que las normas contenidas en ella son de orden público, por lo que no producirá efecto legal alguno, ni impedirá el ejercicio de los derechos, la estipulación, sea escrita o verbal, en donde se establezca, entre otros puntos, la renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

Art. 5 LFT

**TRABAJADOR:** Es la persona que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Art. 8 LFT



La LFT no conceptualiza lo que debe entenderse por **subordinación**, al ser un elemento esencial en toda relación de trabajo, la SCJN la define a través de una jurisprudencia.

**SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE.-** Subordinación significa por parte del patrón un **poder jurídico de mando**, correlativo a un **deber de obediencia** por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la **dirección del patrón** o de su representante, a cuya autoridad estarán **subordinados los trabajadores** en todo lo correspondiente al trabajo.

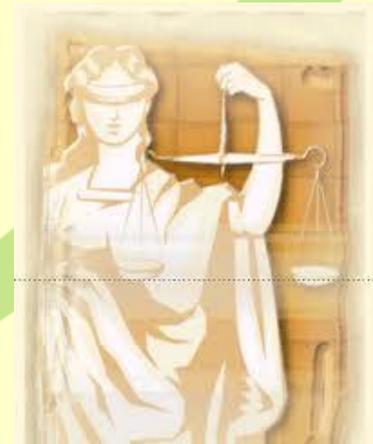
*Amparo directo 686/79*

*Amparo directo 2621/77*

*Amparo directo 7061/77*

*Amparo directo 744/79*

*Amparo directo 4611/78*



# Términos para efectos laborales



**TRABAJO:** Es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Art. 8 LFT

**PATRÓN:** Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.



Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos.

Art. 10 LFT



**RELACION DE TRABAJO:** cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Art. 20 LFT

**SALARIO:** Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Art. 82 LFT



**SALARIO INTEGRADO:** Son los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, prima, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Art. 84 LFT

## La relación de trabajo a través de los contratos

Contrato individual de trabajo.- aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un servicio personal subordinado y mediante el pago de un salario.

Art. 20 LFT

El contrato surge desde el simple acuerdo de voluntades, ya sea verbal o escrito.

Las condiciones de trabajo deben constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, quedando uno el patrón y otro el trabajador



Art. 24 LFT

# Requisitos de los Contratos

- ✓ Nombre y firma o huella digital; nacionalidad, edad, sexo, estado civil, CURP, RFC y domicilio del trabajador y patrón.
- ✓ Modalidad de la relación de trabajo.
- ✓ Detallar con precisión los servicios a prestarse
- ✓ Condiciones en que éstos se efectuarán
- ✓ Domicilio donde se desempeñarán las funciones
- ✓ Horarios y días de trabajo
- ✓ Determinar el monto del sueldo a pagar al trabajador, días y lugar dónde se efectuará el pago
- ✓ Indicaciones pertinentes para la capacitación del trabajador
- ✓ Otras condiciones de trabajo como: vacaciones, días de descanso, prestaciones extra legales

Art .25 LFT

## 1. Por obra determinada:

- a) Sólo puede establecerse cuando la naturaleza de la obra así lo exija, en estos casos se detallará con exactitud en qué consiste la obra a realizar

## 2. Por tiempo determinado / Temporal:

- a) Cuando la naturaleza del trabajo lo exija, esto significa sujetar el contrato a un plazo o acontecimiento futuro y cierto, como en el caso de temporada navideña.
- b) Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador

En este caso es importante señalar, el nombre del trabajador sustituido y el motivo de su ausencia

Art . 35 LFT

3. **Por tiempo indeterminado:** Pueden terminar por la decisión de alguna de las partes.

<b>Sujetos a Prueba</b>	<b>Para capacitación inicial</b>
Su fin es verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.	Un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

Art . 35 LFT

Contratos por  
tiempo  
indeterminado

**Sujeto a  
prueba**

Art. 39-A LFT

30 días para trabajadores en  
general

180 días para trabajadores de  
confianza

**Para  
capacitación  
inicial**

Art. 39-B LFT

Hasta 3 meses para  
trabajadores en general

Hasta 6 meses para empleados  
en puestos de dirección,  
gerenciales o administración

Una relación laboral se puede extinguir por "**terminación**" o por "**rescisión**".

Son causas de "terminación" de las relaciones laborales:

1. Mutuo consentimiento de las partes
2. Muerte del trabajador
3. Terminación de la obra o periodo
4. Incapacidad física o mental del trabajador
5. Los casos a que se refiere el artículo 434 de la LFT

La "rescisión" surge cuando alguna de las partes no está conforme con el vínculo laboral que los une, y decide darlo por terminado

Art . 53 LFT

# Rescisión de las relaciones laborales

## Por parte del patrón



1. Engaño del trabajador
2. Faltas de probidad y honradez por parte del trabajador
3. Agredir a compañeros de trabajo
4. Cometer actos contra el patrón o sus familiares
5. Dañar intencionalmente la maquinaria o equipo de trabajo
6. Poner en riesgo la seguridad del centro laboral
7. Cometer actos inmorales, de hostigamiento y acoso sexual
8. Revelación de secretos de fabricación
9. Faltas injustificadas

Art . 47 LFT

## Por parte del trabajador

Engaño del patrón

Falta de probidad u honradez, actos de violencia, hostigamiento y/o acoso sexual

Reducir el salario o cambiar su lugar de pago

Provocar perjuicios en herramientas

Falta de seguridad e higiene

Atentar contra la dignidad del trabajador

### Plazo para la rescisión

En todos los casos es importante que el trabajador sólo tendrá derecho a separarse de su trabajo, hasta por un término de 30 días siguientes a la fecha en que se de cualquiera de las causas explicadas.

Art . 51 LFT

# Finiquito y Liquidación

Cuando las relaciones laborales llegan a su fin, surgen de inmediato los términos finiquito y liquidación, los cuales es importante distinguir los casos en que procede la aplicación de cada uno.

Finiquito

- ▶ Renuncia
- ▶ Terminación de la relación laboral
- ▶ Rescisión por causa justificada

Liquidación

- ▶ Se utiliza cuando el patrón está obligado a realizar un pago indemnizatorio
- ▶ Despido injustificado
- ▶ Cuando el patrón no compruebe la causa del despido
- ▶ Cuando el trabajador rescinde la relación laboral por alguna de las causas del art. 51 LFT

# Finiquito

Se integra con los conceptos siguientes:

1. Salarios devengados y no pagados a la fecha en que finaliza la relación laboral
2. Parte proporcional de aguinaldo (art. 87, último pfo LFT)
3. Parte proporcional de vacaciones (art. 79, último pfo LFT)
4. Prima de antigüedad, si procede (art. 162 LFT)
5. Otras prestaciones que estuvieran contempladas en el contrato individual de trabajo



Se integra con los conceptos siguientes:

1. 3 meses de salario (art. 123 CPEUM apartado "A").
2. Salarios vencidos desde la fecha del despido hasta por un periodo de 12 meses.
3. Intereses sobre el importe de quince meses de salario, a razón del 2% mensual.
4. Prima de antigüedad.
5. Parte proporcional de aguinaldo.
6. Parte proporcional de vacaciones.
7. Indemnización en caso de que el patrón se niegue a reinstalar al trabajador.



Condición contractual	Plazo del contrato	Monto de la indemnización
Planta	Tiempo indeterminado	20 días por cada año de servicio prestado
Eventual (obra o tiempo determinado)	Menor a un año	Los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados (50%) del tiempo laborado)
Eventual (obra o tiempo determinado)	Mayor a un año	Seis meses de salario por el primer año, más 20 días por cada año subsecuente de servicios

Para determinar el monto de las indemnizaciones, se debe tomar como base la cuota diaria, además de la parte proporcional de las prestaciones señaladas en el artículo 84 de la misma ley, a saber; gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por prestar sus servicios (salario integrado)

Art . 89 LFT

# Prima de Antigüedad

Se paga en los siguientes casos:

1. En que el patrón sea quien decida dar por terminada la relación laboral, sin importar si existe o no motivo de separación.
2. Cuando el trabajador dé por rescindida la relación laboral por causa justificada
3. Cuando haya separación voluntaria al trabajo.  
Siempre que haya cumplido por lo menos 15 años de servicio.

Art. 162 LFT

En cuanto al salario que servirá para calcular esta prima, se estará a lo dispuesto por los artículos 484, 485 y 486 de la LFT:

1. Se tomará como base la cuota diaria que el trabajador haya percibido por sus servicios
2. La cantidad que sirva de base, en ningún caso será inferior al salario mínimo
3. La base máxima será de dos salarios mínimos del área geográfica correspondiente

Art. 162 LFT

Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Art. 66 LFT

Las horas de trabajo extraordinario se pagaran con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Art. 67 LFT

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago del impuesto a que se refiere esta fracción, se pagará impuesto.

Art. 68 LFT

Los trabajadores que tengan más de un año de servicio disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrán ser inferiores a 6 días laborables, y aumentará en dos días hasta llegar a 12 por cada año de servicio subsecuente. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicio.

Antigüedad	Vacaciones	Antigüedad	Vacaciones	Antigüedad	Vacaciones
<b>1 año</b>	6 días	<b>6 años</b>	12 días	<b>11 años</b>	14 días
<b>2 años</b>	8 días	<b>7 años</b>	12 días	<b>12 años</b>	14 días
<b>3 años</b>	10 días	<b>8 años</b>	12 días	<b>13 años</b>	14 días
<b>4 años</b>	12 días	<b>9 años</b>	14 días	<b>14 años</b>	16 días
<b>5 años</b>	12 días	<b>10 años</b>	14 días	<b>15 años</b>	16 días

Art. 76 LFT

# Vacaciones pagadas

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicio, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicio prestado.

Art. 79 LFT

No obstante lo anterior los tribunales sostienen que el Art. 79 de LFT que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración, esto es sólo aplicable para los derechos generados en el período que le corresponda disfrutarlas al trabajador, empero en tal norma no tiene aplicabilidad para los casos en donde ha transcurrido el momento de gozar las vacaciones y estas no se otorgaron, situación en la que deba hacerse la compensación económica respectiva, porque no sería justo para el trabajador, ante la conducta ilegal del patrón, privarle de esa compensación cuando laboró el período de vacaciones.

## Concepto

En los casos en que los patrones busquen aportar a sus trabajadores Recursos a través de prestaciones adicionales que les provean mayor calidad de vida tanto a ellos como a sus familiares estaríamos entrando en la aplicación práctica de la previsión social en las empresas.

Por lo tanto podemos decir que la previsión social es "aquel beneficio que percibe el trabajador, aparte de su salario, mismo que eleva su calidad de vida y la de sus familiares de manera integral".

**Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito**

# Ley del impuesto sobre la renta



ISR

## TITULO IV DE LAS PERSONAS FISICAS

Capítulo I De los **ingresos** por Salarios y en general por la Prestación de un servicio Personal Subordinado.

- Salarios
- Aguinaldo
- Prima Vacacional
- Participación a los Trabajadores en las Utilidades
- Diversas prestaciones



- Indemnizaciones
- Prima de Antigüedad
- Compensaciones por retiro
- Otros pagos por separación



➤ Jubilaciones



➤ Pensiones

# Ingresos asimilables a Salarios

- Remuneraciones y demás prestaciones a empleados públicos (federación, estados y municipios)
- Anticipos y rendimientos que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, sociedades civiles y asociaciones civiles.
- Honorarios a miembros del consejo, administradores, comisarios y gerentes generales.
- Honorarios preponderantes, siempre que se lleven a cabo en las instalaciones del prestatario.
- Honorarios, cuando comuniquen por escrito a la persona moral o física con actividad empresarial que optan por pagar el impuesto como si fueran trabajadores.

Art. 94 ISR

# Ingresos asimilables a Salarios

- Ingresos que perciban las personas físicas con actividad empresarial exclusivamente por concepto de comisiones. (Art. 155 RISR)
- Ingresos que perciban por la prestación de servicios profesionales relacionados con una obra determinada, mueble o inmueble, en la que el prestador del servicio no proporcione los materiales, y el pago se haga en función del trabajo realizado (Art. 162 RISR)
- Ingresos que perciban las personas físicas con actividad empresarial al menudeo como vendedores independientes que no obtengan otros ingresos gravados y enajenen productos de una misma persona moral y que los revendan al público como comerciantes ambulantes o en la vía pública. (Regla 3.11.3)
- Ingresos por ejercer opción para adquirir acciones

Art. 94 ISR

- Retener y enterar el ISR, efectuar pagos de subsidio al empleo.
- Calcular el ISR anual
- Expedir y entregar CFDI's Podrán utilizarse como constancia o recibo de pago.
- Solicitar constancia de trabajadores de otros patrones y cerciorarse de que estén inscritos en el RFC., adicionalmente solicitar escrito en el conste que no presta servicios a otros empleadores con objeto de no efectuar una doble aplicación del subsidio al empleo.

Art. 99 ISR

- Inscribir al trabajador en el RFC o solicitar su clave
- Proporcionar Constancia de Viáticos
- Presentar declaración Informativa sobre las personas que ejercieron la opción de adquirir acciones.
- Presentar declaración Informativa sobre las personas a las que se les pague subsidio al empleo.

Art. 99 ISR

# Ingresos por Sueldos exentos ISR

- Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del **salario mínimo** general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de **tiempo extraordinario** o prestación de servicios que se realice en los **días de descanso** sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral que perciban dichos trabajadores.



Tratándose de los demás trabajadores, el **50%** de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el **límite de 5 veces el salario mínimo** general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

Art. 93 ISR

## INDEMNIZACIONES POR RIESGO O ENFERMEDAD

- Las indemnizaciones por riesgos o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo por contratos ley.

## JUBILACIONES, PENSIONES Y RETIROS

- Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de **quince veces el salario mínimo** general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará impuesto.

Art. 93 ISR

## **GASTOS MEDICOS Y FUNERALES**

- Los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

## **PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL**

- Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

Art. 93 ISR

## GASTOS DE PREVISION SOCIAL

- Los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

Art. 93 ISR

## Definición Art 8 LISR

La previsión social es el conjunto de erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedad 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.

**Material Didáctico preparado por el Centro de Capacitación de SyL CONTADORES**

## DEPOSITOS PARA VIVIENDA

- La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual prevista en la Ley del Seguro Social, de la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado o del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo Ejército, Fuerza Aérea y Armada, previsto en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad.

Art. 93 ISR

## CAJA DE AHORRO

- Los provenientes de las cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan requisitos de deducibilidad.

## CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL

- La cuota de seguridad social de trabajadores pagada por los patrones

## RETIRO DE TRABAJADORES

- Lo que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, hasta por el equivalente a **noventa veces** el salario mínimo.

Art. 93 ISR

Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este la LISR.

### GRATIFICACIONES, PRIMAS Y PTU.

- Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del **salario mínimo** general del área geográfica del trabajador elevado a **30 días**, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la **participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas**, hasta por el equivalente a **15 días de salario mínimo** general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados.

Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

Por el excedente de los ingresos a que se refiere esta fracción se pagará impuesto.

Art. 93 ISR

## GASTOS DE REPRESENTACIÓN Y VIATICOS

Están exentos al 100% cuando se eroguen en servicio del patrón y se compruebe con documentación de terceros que reúnan requisitos fiscales

Podrán no comprobar hasta el 20% de los viáticos en cada ocasión, sin que en ningún caso el monto que no se compruebe sea mayor a \$15.000.00. Siempre que el monto restante se erogue mediante tarjeta de crédito, cheque o debito del patrón. (Art. 152 RISR)

Art. 93 ISR

# Retención de ISR por el Patrón

Quienes hagan pagos por los conceptos de sueldos y salarios, están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

Art. 96 ISR

La retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario, la siguiente:

Lunes 11 de enero de 2021

DIARIO OFICIAL

177

5. Tarifa aplicable durante 2021 para el cálculo de los pagos provisionales mensuales.

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	644.58	0.00	1.92
644.59	5,470.92	12.38	6.40
5,470.93	9,614.66	321.26	10.88
9,614.67	11,176.62	772.10	16.00
11,176.63	13,381.47	1,022.01	17.92
13,381.48	26,988.50	1,417.12	21.36
26,988.51	42,537.58	4,323.58	23.52
42,537.59	81,211.25	7,980.73	30.00
81,211.26	108,281.67	19,582.83	32.00
108,281.68	324,845.01	28,245.36	34.00
324,845.02	En adelante	101,876.90	35.00

Art. 96 ISR

# Subsidio al Empleo

Es un instrumento del gobierno para apoyar a los trabajadores con menores ingresos, aquellos que solo perciben entre uno y dos salarios mínimos y cuyos ingresos se afectan con las cuotas de algunas prestaciones, como puede ser la aportación a la seguridad social IMSS o ISSSTE

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



# Subsidio al Empleo

El subsidio para el empleo se calculara aplicando a los ingresos que sirvan de base para calcular el impuesto sobre la renta que correspondan al mes de calendario de que se trate, la siguiente:

TABLA		
PARA INGRESOS DE	HASTA INGRESOS DE	SUBSIDIO MENSUAL
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	EN ADELANTE	-

Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 96 de esta Ley, calcularán el impuesto anual de cada persona que le hubiere prestado servicios personales subordinados.

El impuesto anual se determinará disminuyendo de la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere este Capítulo, el impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que hubieran retenido en el año de calendario. Al resultado obtenido se le aplicará la tarifa del artículo 152 de esta Ley. Contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente se acreditará el importe de los pagos provisionales efectuados en los términos del artículo 96 de esta Ley.

Art. 97 ISR

# Tarifa Anual

<b>Límite inferior</b>	<b>Límite superior</b>	<b>Cuota fija</b>	<b>Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior</b>
<b>\$</b>	<b>\$</b>	<b>\$</b>	<b>%</b>
0.01	7,735.00	0.00	1.92
7,735.01	65,651.07	148.51	6.40
65,651.08	115,375.90	3,855.14	10.88
115,375.91	134,119.41	9,265.20	16.00
134,119.42	160,577.65	12,264.16	17.92
160,577.66	323,862.00	17,005.47	21.36
323,862.01	510,451.00	51,883.01	23.52
510,451.01	974,535.03	95,768.74	30.00
974,535.04	1,299,380.04	234,993.95	32.00
1,299,380.05	3,898,140.12	338,944.34	34.00
3,898,140.13	En adelante	1,222,522.76	35.00

Art .152 ISR

## **CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL POR EL PATRON**

El retenedor deberá compensar los saldos a favor de un contribuyente contra las cantidades retenidas a las demás personas a las que les haga pagos que sean ingresos de los mencionados en este Capítulo, siempre que se trate de contribuyentes que no estén obligados a presentar declaración anual. El retenedor recabará la documentación comprobatoria de las cantidades compensadas que haya entregado al trabajador con saldo a favor.

## **DEVOLUCION DEL SALDO A FAVOR NO COMPENSADO**

Cuando no sea posible compensar los saldos a favor de un trabajador a que se refiere el párrafo anterior o sólo se pueda hacer en forma parcial, el trabajador podrá solicitar la devolución correspondiente, siempre que el retenedor señale en la constancia a que se refiere la fracción III del artículo 99 de esta Ley, el monto que le hubiere compensado.

Art .97 ISR

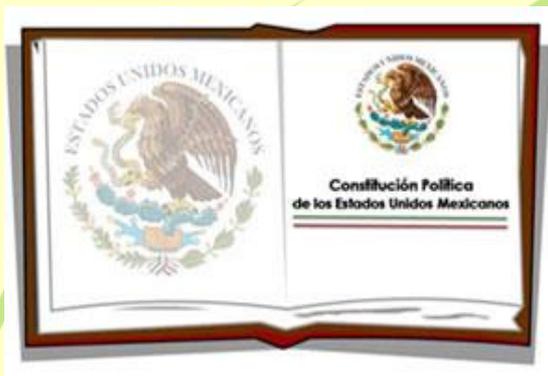
## **TRABAJADORES A LOS CUALES NO SE LES CALCULA IMPUESTO**

No se hará el cálculo del impuesto anual a que se refiere este artículo, cuando se trate de contribuyentes:

- Que hayan iniciado la prestación de servicios con posterioridad al 1 de Enero del año de que se trate o hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1º. De diciembre del año por el que se efectúe el cálculo.
- Que hayan obtenido ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este Capítulo que excedan de \$ 400,000.00.
- Que le comuniquen por escrito al retenedor que presentarán declaración anual.



<b>CPEUM</b>	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
<b>IMSS</b>	Instituto Mexicano del Seguro Social
<b>INFONAVIT</b>	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
<b>LFT</b>	Ley Federal del Trabajo
<b>LSS</b>	Ley del Seguro Social
<b>RACERF</b>	Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, recaudación y Fiscalización.
<b>SBC</b>	Salario Base de Cotización
<b>SDI</b>	Salario Diario Integrado
<b>SMG</b>	Salario Mínimo General
<b>SUA</b>	Sistema Único de Autodeterminación



La Constitución Política establece que en nuestro país el Estado estará obligado a brindar la Seguridad Social a todos los habitantes.

### Art. 4 3er párrafo CPEUM

Toda persona tiene derecho a la **protección de la salud**. La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la Fracc. XVI del artículo 73 de esta Constitución.



## Art. 123 CPEUM Apartado A

**Fracc. XII** Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a **proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas**. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

**Material Didáctico preparado por el Centro de Capacitación de SyL CONTADORES**

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, que administre los recursos del Fondo Nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.





## Ley del Seguro Social (LSS)

**Fracc. XXIX** Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.



## La Seguridad Social se le encomienda al **IMSS**

**Art. 5 LSS** La organización y administración del Seguro Social, en los términos consignados en esta Ley, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita, en razón de que a la misma concurren los sectores público, social y privado, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual tiene también el carácter de organismo fiscal autónomo.



## Art. 2 LSS

Los objetivos de la **Seguridad Social** son:

Garantizar el derecho humano a la salud y a la asistencia médica:

- Prestaciones Institucionales
- Prestaciones de solidaridad social

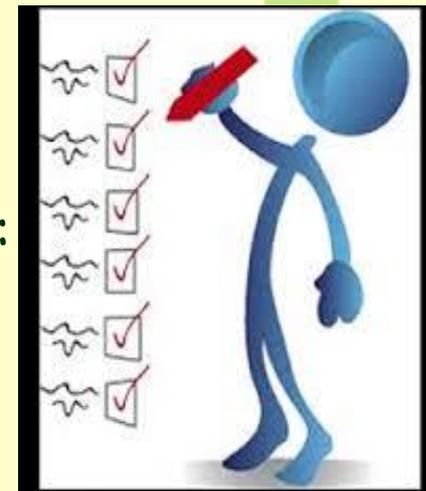
Garantizar la protección de los medios de subsistencia:

- El trabajo y la remuneración salarial
- El establecimiento de un salario mínimo
- Las prestaciones legales y extralegales

Garantizar los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo:

- Guarderías Infantiles

Garantizar el derecho a una pensión digna (previo cumplimiento de los requisitos legales)



**Art. 6 LSS**

El Seguro Social comprende:

**I.** El régimen obligatorio, y

Continuación Voluntaria

Incorporación Voluntaria

**II.** El régimen voluntario.

Seguros facultativos

Seguros Adicionales

## Art. 11 LSS Ramas de aseguramiento del régimen obligatorio

### ➤ Riesgos de trabajo



Protege al **Trabajador** por los riesgos (accidentes o enfermedades) que se presentan al realizar su actividad laboral.

### ➤ Enfermedades y Maternidad



Protege al **Trabajador y su Familia** por las enfermedades no profesionales y por maternidad

## Art. 11 LSS Ramas de aseguramiento del régimen obligatorio

### ➤ Invalidez y Vida

Protege al **Trabajador** cuando por causa de enfermedad no profesional, se determine el estado de invalidez que le impida trabajar y procurarse la subsistencia de él y de su familia



### ➤ Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

Protege al **Trabajador y su Familia** (protección a futuro) Cuando por retiro o cesantía quede desempleado entre los 60 y 64 años.



Cuando al cumplir el proceso natural de la existencia, que es la vejez (65 años) pueda contar con un ingreso que le permita vivir dignamente con su familia.

## Art. 11 LSS Ramas de aseguramiento del régimen obligatorio

### ➤ Guarderías



Protege a La Mujer trabajadora y al trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de sus hijos.  
Servicios de guardería durante su jornada de trabajo

### ➤ Prestaciones sociales

Protege a **Todos los Mexicanos**

Prestaciones institucionales de Solidaridad social

Para fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a elevar la calidad de vida de la población.



## Art. 12 LSS Sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:



Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un **servicio remunerado, personal y subordinado**, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón, aún cuando éste en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de impuestos.

Los socios de sociedades cooperativas; y las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los Reglamentos correspondientes.



## DERECHOS DEL TRABAJADOR

Las prestaciones que corresponden a los asegurados y a sus beneficiarios son inembargables. Sólo en los casos de obligaciones alimenticias a su cargo, pueden embargarse por la autoridad judicial las pensiones y subsidios hasta por el cincuenta por ciento de su monto (Art. 110 LSS).

Los trabajadores tienen el derecho de solicitar al Instituto su inscripción, comunicar las modificaciones de su salario y demás condiciones de trabajo y, en su caso, presentar la documentación que acredite dicha relación, demuestre el período laborado y los salarios percibidos. Lo anterior no libera a los patrones del cumplimiento de sus obligaciones ni les exime de las sanciones y responsabilidades en que hubieran incurrido (Art. 18 LSS)



Asimismo el trabajador por conducto del Instituto podrá realizar los trámites administrativos necesarios para ejercer los derechos derivados de las pensiones establecidas por esta Ley.

Solicitar el numero de semanas reconocidas ante el Instituto considerando lo establecido en el Artículo 20 de la LSS

Los avisos de baja de los trabajadores incapacitados temporalmente para el trabajo, no surtirán efectos para las finalidades del Seguro Social, mientras dure el estado de incapacidad.(Art. 21 LSS)



**Artículo 41 LSS, Artículo 473 LFT.** Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

**Artículo 42 LSS, Artículo 474 LFT.** Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.

También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél.



**Artículo 43, Artículos 475 y 476 LFT. Enfermedad de trabajo** es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo (Artículo 513 LFT).



DIAGNÓSTICO DE UNA ENFERMEDAD LABORAL

El artículo 2 del RACERF en su fracción VII nos define:

Riesgo de trabajo terminado: siniestro concluido por alta médica de un trabajador que ha sido declarado apto para continuar sus labores; por el inicio de una incapacidad permanente parcial o total o por la muerte del trabajador siniestrado.

**Artículo 72 LSS. ...**

No se tomarán en cuenta para la siniestralidad de las empresas, los accidentes que ocurran a los trabajadores al trasladarse de su domicilio al centro de labores o viceversa.

**Artículo 46 LSS Artículo 135 LFT.** No se considerarán para los efectos de esta Ley, riesgos de trabajo los que sobrevengan por alguna de las causas siguientes:

I.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;

II.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del conocimiento del patrón lo anterior;

III.- Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona;

IV.- Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio, y

V.- Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado.

Cuando por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se ajustará a las reglas siguientes: (Art.31 LSS)

**I.** Si las ausencias del trabajador son por períodos **menores de ocho días consecutivos o interrumpidos**, se cotizará y pagará por dichos períodos únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad. En estos casos los patrones deberán presentar la aclaración correspondiente, indicando que se trata de cuotas omitidas por ausentismo y comprobarán la falta de pago de salarios respectivos, mediante la exhibición de las listas de raya o de las nóminas correspondientes. Para este efecto el número de días de cada mes se obtendrá restando del total de días que contenga el período de cuotas de que se trate, el número de ausencias sin pago de salario correspondiente al mismo periodo.

# Ausentismo e Incapacidades

Si las ausencias del trabajador son por períodos de **ocho días consecutivos o mayores**, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero patronales, siempre y cuando proceda en los términos del artículo 37;

II. En los casos de las fracciones II y III del artículo 30, se seguirán las mismas reglas de la fracción anterior;

III. En el caso de ausencias de trabajadores comprendidos en la fracción III del artículo 29, cualquiera que sea la naturaleza del salario que perciban, el reglamento determinará lo procedente conforme al criterio sustentado en las bases anteriores, y

IV. Tratándose de ausencias amparadas por **incapacidades médicas** expedidas por el Instituto no será obligatorio cubrir las cuotas obrero patronales, **excepto** por lo que se refiere al **ramo de retiro**.

# Avisos Modificación de Salarios

I.- En los casos previstos en la fracción I del artículo 30, el patrón estará obligado a presentar al Instituto los avisos de modificación del salario diario base de cotización dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en que cambie el salario;

II.- En los casos previstos en la fracción II del artículo 30, los patronos estarán obligados a comunicar al Instituto dentro de los primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, las modificaciones del salario diario promedio obtenido en el bimestre anterior, y

## Avisos Modificación de Salarios

III.- En los casos previstos en la fracción III del artículo 30, si se modifican los elementos fijos del salario, el patrón deberá presentar el aviso de modificación dentro de los cinco días hábiles siguientes de la fecha en que cambie el salario. Si al concluir el bimestre respectivo hubo modificación de los elementos variables que se integran al salario, el patrón presentará al Instituto el aviso de modificación en los términos de la fracción II anterior.

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

En todos los casos previstos en este artículo, si la modificación se origina por revisión del contrato colectivo, se comunicará al Instituto dentro de los treinta días naturales siguientes a su celebración.

## Avisos Modificación de Salarios

En tanto el patrón no presente al Instituto el aviso de baja del trabajador, subsistirá su obligación de cubrir las cuotas obrero patronales respectivas; sin embargo, si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las cuotas obrero patronales pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta.  
(Art. 37 LSS)

**El patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, deberá retener las cuotas que a éstos les corresponde cubrir.**  
(Art.38 LSS)

Cuando no lo haga en tiempo oportuno, sólo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo.

El patrón tendrá el carácter de retenedor de las cuotas que descuenta a sus trabajadores y deberá determinar y enterar al Instituto las cuotas obrero patronales, en los términos establecidos por la Ley y sus reglamentos.

# Salario Base de Cotización



# Salario Diario Integrado

Base sobre la que se deben calcular las cuotas obrero patronales siendo estas últimas el medio por cuya virtud el sistema de Seguro Social se allega de recursos.



Valor del Salario que Figura en el contrato de trabajo y en la nomina de la compañía

Cantidad de dinero en efectivo que por cuota diaria percibe el trabajador por su trabajo

EL Salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo.



Asegurados

Se inscribirán

S B C

Limite Superior

25 veces el Salario  
mínimo general DF

Límite Inferior

Salario mínimo general del  
área geográfica respectiva**SALARIO  
MÍNIMO**

# Conceptos que Integran

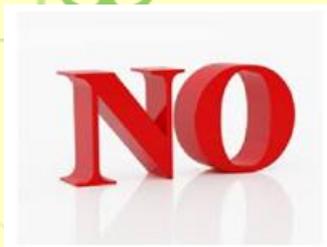


Pagos en  
efectivo



- Cuota diaria
- Gratificaciones
- Percepciones
- Alimentación
- Habitación
- Primas
- Comisiones
- Prestaciones en especie
- Cualquier otra cantidad

# Conceptos que no Integran

A 3D rendered word "NO!" in a gradient of yellow and orange, with a white outline and a slight shadow.A blue-outlined arrow pointing to the right, containing the text "Se excluyen" in red.A 3D rendered word "NO" in red, with a white outline and a reflection below it.

- Instrumentos de trabajo
- El ahorro
- Aportaciones adicionales AFORE
- Aportaciones al INFONAVIT
- Alimentación, habitación onerosa
- Despensa (limitada)
- Premio asistencia (limitado)
- Premio puntualidad (limitado)
- Aportaciones plan de pensiones (requisitos)
- Tiempo extra (limites)

# Salario Fijo

PERCEPCIÓN PREVIAMENTE CONOCIDA	SDI
SUELDO DIARIO	100.00
AGUINALDO (15 DÍAS X \$ 100.00)/365	4.10
PRIMA VACACIONAL (6 DÍAS X \$ 100.00 X 25% DE PRIMA)/365	0.42
<b>SALARIO DIARIO FIJO</b>	<b>104.52</b>

Para determinar el factor de integración de salario fijo, se divide el SDI entre el sueldo diario

$$\begin{array}{rcl} \text{SDI fijo} / \text{sueldo diario} & = & \text{factor de integración} \\ 104.52 / 100.00 & = & 1.0452 \end{array}$$

## Ejemplo Vacaciones

El factor de integración es diferente cuando varía algunas de las percepciones fijas

### FACTOR DE INTEGRACIÓN (PRESTACIONES DE LEY)

Días que se pagan	1	2	3	4	5
Días del año	365	365	365	365	365
Aguinaldo, días	15	15	15	15	15
Vacaciones, días	6	8	10	12	14
Prima Vacacional 25%	1.5	2	2.5	3	3.5
Total días de pago al año	381.5	382	382.5	383	383.5
FACTOR DE INTEGRACION	1.0452	1.0466	1.0479	1.0493	1.0507

## Elementos Variables

**No Conocidos  
previamente**

Ingresos Totales Bimestre anterior



Entre

Días de Salario Devengado



Promedio SDI

Aplica para el siguiente bimestre



PERCEPCIONES VARIABLES	SDI
Comisiones ventas Bimestre Anterior	3,800.00
Tiempo Extra excedente del Limite LFT Bimestre Anterior	500.00
Bono de Productividad Bimestre Anterior	1,500.00
Gratificaciones Extraordinarias Bimestre Anterior	3,000.00
Total Percepciones Variables Bimestre Anterior	8,300.00
Número de días salario devengado Bimestre Anterior	61
<b>SDI Variable</b>	<b>144.26</b>

# Elementos Fijos y Variables

$$+ \begin{array}{l} \text{SDI FIJO} \\ \text{SDI Variable} \end{array}$$

---


$$\equiv \text{SDI Mixto}$$

PERCEPCIONES	SDI
SDI fijo	156.78
SDI variable Bimestre Anterior	144.26
<b>SDI Mixto aplicable al Bimestre</b>	<b>301.04</b>

# Semana y Jornada Reducida

No se laboran todos los días de la semana

Jornada de Trabajo Inferior a la habitual

$$\frac{\text{Percepciones Semana}}{7} = \text{SDI}$$

El SDI no puede ser menor al Salario Mínimo del área geográfica



Art. 62 IMSS

Art. 2 III Y IV RACEF

# Semana y Jornada Reducida

<b>SEMANA REDUCIDA</b>	<b>SDI</b>
<b>2 DÍAS 700 C/U</b>	
Ingresos percibidos en una semana	1,400
Entre: Número de días de la semana	7
SDI aplicable a la semana reducida	200

<b>JORNADA REDUCIDA</b>	<b>SDI</b>
<b>1 hora diaria L-V 100 C/U</b>	
Ingresos percibidos en una semana	500
Entre: Número de días de la semana	7
SDI aplicable a la jornada reducida	71.43
SDI aplicable al trabajador	141.70

# Salario Diario Integrado

Determinar el SDI para pagar las cuotas obrero patronales al IMSS parece ser algo muy simple, toda vez que, el artículo 27 de la ley del IMSS indica que es lo que **no se incluye** como salario y por lo tanto todas las demás percepciones si estarían consideradas para determinar dichas cuotas; lo que se tiene que hacer es identificarlas como un concepto "Fijo" o "Variable"; sin embargo en la práctica hay innumerables conceptos de percepciones que requieren de un análisis más profundo por medio del cual se pueda determinar si dichas percepciones pertenecen al grupo de los conceptos grabados o bien son parte de los que se excluyen.

# Salario Diario Integrado

CONCEPTO	FIJO	VARIABLE	COMENTARIO
AGUINALDO	S	N	Percepción conocida, predeterminada y cuantificable
ALIMENTACION GRATUITA EN EL COMEDOR DE LA EMPRESA	S	N	Tres alimentos, se incrementa en un 25%, si recibe uno o dos, se incrementa proporcionalmente, es decir 8.33% o 16.66%, respectivamente. Se considera onerosa o no integra el salario cuando el trabajador paga por lo menos el 20% del SMG del D.F.
AYUDA PARA GASTOS DE FUNERALES	N	N	No es una remuneración por su trabajo

# Salario Diario Integrado

CONCEPTO	FIJO	VARIABLE	COMENTARIO
AYUDA PARA GASTOS DE GUARDERIA O SERVICIOS DE GUARDERIA PRESTADOS POR EL PATRON	N	N	El pago deberá hacerse a la persona o institución que preste el servicio y no directamente al trabajador
AYUDA PARA GASTOS DE MATRIMONIO, ADICIONALES A LA PRESTACION DEL IMSS	N	N	el origen de esta prestación es el casamiento por lo tanto no es una remuneración

# Salario Diario Integrado

CONCEPTO	FIJO	VARIABLE	COMENTARIO
BECAS EDUCACIONALES PARA TRABAJADORES	N	N	El pago deberá hacerse a la persona o institución que preste el servicio y no directamente al trabajador. La base del pago no es el trabajo desarrollado
BECAS PARA FAMILIARES DE TRABAJADORES	N	N	El pago deberá hacerse a la persona o institución que preste el servicio y no directamente al trabajador. La base del pago no es el trabajo desarrollado
BONO DE PRODUCTIVIDAD	S	S	Integra en la parte Fija si es conocido y periódico; en caso de no ser cuantificable o no poder determinar la fecha de pago, será variable.

# Salario Diario Integrado

CONCEPTO	FIJO	VARIABLE	COMENTARIO
BONO DE ACTUACION	S	S	Integra en la parte Fija si es conocido y periódico; en caso de no ser cuantificable o no poder determinar la fecha de pago, será variable.
CAPACITACION PREVIA A LA CONTRATACION EN EL TRABAJO	N	N	La capacitación antes de existir la relación laboral no constituye en salario
COMISIONES PARA TRABAJADORES	S	S	Pueden tener una parte fija y otra variable
COMISIONES PARA VENDEDORES	N	N	Cuando es contratado el servicio con una organización, y no de manera personal; además que intervengan en operaciones aisladas. De lo contrario se consideran elementos del salario base de cotización.

# Salario Diario Integrado

CONCEPTO	FIJO	VARIABLE	COMENTARIO
COMPENSACION DE TRABAJO EN UN DIA DE DESCANSO	S	S	Dependiendo si su salario es fijo, variable o mixto
COMPENSACION POR VIDA CARA	S	S	Pago para compensar el aumento de precios, pero generalmente con relación a su trabajo.
CUOTAS ADICIONALES AL SAR	N	N	Se considera complemento de previsión social y se acumula a los derechos del trabajador respecto del SAR
CUOTA ADICIONAL POR RESIDENCIA	S	S	El cambio de residencia en algunos casos a ciudades o localidades en las que resultan ser más costosos sus servicios, es parte de su salario
CUOTAS AL IMSS A CARGO DEL TRABAJADOR	N	N	Se paga un servicio, es decir no se remunera el trabajo

# Salario Diario Integrado

CONCEPTO	FIJO	VARIABLE	COMENTARIO
CUOTAS AL INFONAVIT	N	N	Se cumple con una prestación de ley
CUOTA PARA CENTRO DEPORTIVOS	N	N	Cuando se paga directamente al prestador del servicio y es de manera general. Se paga un servicio, no una remuneración.
CUOTA PATRONAL AL FONDO DE AHORRO	N	N	No deberá retirarse más de dos veces al año, la aportación patronal no deberá ser mayor a la del trabajador. Por el excedente se integra el salario.
DESPENSAS EN ESPECIE, EN DINERO O EN VALES	N	N	Hasta el 40% del SMG del D.F. Por el excedente se integra el salario.
DESTAJOS Y PAGOS POR NUMEROS DE PIEZAS PRODUCIDAS	N	S	Se remunera el trabajo en función a la productividad y esta puede variar

# Salario Diario Integrado

CONCEPTO	FIJO	VARIABLE	COMENTARIO
DOBLE TURNO EVENTUAL	N	S	Cubren eventualmente a otro trabajador, después de trabajar turno normal
DONATIVOS A TRABAJADORES	S	S	No existe Justificación dentro de una relación laboral
EMOLUMENTOS AL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION	N	N	Existe incompatibilidad al ser patrón y trabajador al mismo tiempo
EMOLUMENTOS AL ADMINISTRADOR UNICO	N	N	Existe incompatibilidad al ser patrón y trabajador al mismo tiempo

# Salario Diario Integrado

CONCEPTO	FIJO	VARIABLE	COMENTARIO
FINANCIAMIENTO PARA ADQUISICION DE VIVIENDA	N	N	Tratándose de un préstamo y no como parte de una remuneración.
GASTOS DE REPRESENTACION	S	S	Cuando constituyan una partida adicional de su salario, sin comprobar. Cuando se trata de gastos hechos por cuenta del patrón y estos son comprobables, no se integran al salario
GRATIFICACIONES POR RETIRO	N	N	Al terminar la relación laboral se termina la obligación del aseguramiento del trabajador
HABERES DE RETIRO	N	N	Son conceptos que se reciben al termino de su relación laboral con el patrón, por lo tanto no forma parte del salario

# Salario Diario Integrado

CONCEPTO	FIJO	VARIABLE	COMENTARIO
HONORARIOS PREPONDERANTES Y HONORARIOS CON OPCION DE RETENCION	N	N	No hay subordinación. El IMSS no reconoce la "Asimilación a Salarios", es decir para el Instituto se trata de salarios.
HORAS EXTRAS EN SINIESTROS	N	N	Al ser un caso de emergencia no constituye parte de su salario, es decir no se le remunera el trabajo para el que fue contratado
HORAS EXTRAS DE CARÁCTER FIJO	S	N	Es conocida y determinable
HORAS EXTRAS EVENTUALES	N	S	Por el excedente establecido en la legislación laboral, cuando es por más de tres veces a la semana y por más de tres horas al día

# Salario Diario Integrado

CONCEPTO	FIJO	VARIABLE	COMENTARIO
ISR A CARGO DEL TRABAJADOR PAGADO POR EL PATRON	S	N	Si el patrón absorbe este concepto, se traduce en una prestación adicional para el trabajador, por lo tanto se debe incluir
INDEMNIZACION POR DESPIDO	N	N	Se da por que termina la relación laboral, por lo tanto es un concepto contrario a la remuneración por su trabajo.
INTERESES DE LA CAJA DE AHORRO	N	N	No se remunera el trabajo. Se forma con el patrimonio del propio trabajador.
JUBILACION	N	N	Es una remuneración que se paga cuando el trabajador deja de laboral

# Salario Diario Integrado

CONCEPTO	FIJO	VARIABLE	COMENTARIO
OTORGAMIENTO DE AUTOMOVIL EN PROPIEDAD A PRECIO BAJO	N	N	Se trata de oportunidades que tienen los trabajadores, no es una remuneración, podría no adquirir el automóvil.
OTORGAMIENTO DE AUTOMOVIL EN PROPIEDAD, GRATUITAMENTE	N	S	Se puede remunerar con bienes, es evidente que este caso se da en una relación laboral, por esta razón se considera parte del salario el otorgar gratuitamente el automóvil al trabajador
OTORGAMIENTO DE VIVIENDA EN PROPIEDAD GRATUITAMENTE	S	N	Se puede remunerar con bienes, es evidente que este caso se da en una relación laboral, por esta razón se considera parte del salario el otorgar gratuitamente la vivienda al trabajador

# Salario Diario Integrado

CONCEPTO	FIJO	VARIABLE	COMENTARIO
OTORGAMIENTO DE VIVIENDA EN PROPIEDAD A PRECIO BAJO	N	N	Se trata de oportunidades que tienen los trabajadores, no es una remuneración, podría no adquirir la vivienda
PAGO CUOTAS SINDICALES	S	N	son a cargo del trabajador, por lo tanto si el patrón las paga sin descontarlas, se ve modificado el salario y se debe de incluir
PAGOS A ACCIONISTAS EMPLEADOS	S	S	El ser Accionista y empleado no se contraponen, por lo tanto cuando se es empleado se debe asegurar según la característica de su salario
PAGOS A CONSEJEROS DE SOCIEDADES	N	N	Es el órgano de administración de una S.A., por lo tanto cuando se remuneran estas actividades no se trata del pago de salario a un subordinado.

# Salario Diario Integrado

CONCEPTO	FIJO	VARIABLE	COMENTARIO
PAGOS DE EVENTOS CULTURALES	N	N	El trabajador no recibe un ingreso, recibe un servicio. Siempre que se pague directamente al prestador del servicio y sea de manera general a todos los trabajadores
PAGOS RETROACTIVOS POR REVISION DE CONTRATO	N	N	Los salarios pagados con anterioridad se consideran correctamente pagados, toda vez que no se conocía el incremento que tendrían, el pago se hace a la fecha de la firma del convenio, por lo tanto, el retroactivo pagado no se integra al salario
PENSIONES	N	N	Se pagan a partir de que el trabajador deja de laborar en la empresa, por lo tanto no se trata de salario.

# Salario Diario Integrado

CONCEPTO	FIJO	VARIABLE	COMENTARIO
PREMIOS QUINQUENIOS Y OTROS PAGOS EN ESPECIE AL CUMPLIR PERIODOS DE TRABAJO	N	N	Se refiere a productos que se entregan a los trabajadores en una ocasión especial como: medallas, trofeos, diplomas, relojes, monedas y otros de naturaleza análoga, no son remuneraciones
PRESTAMOS A TRABAJADORES	N	N	Se debe reintegrar el dinero al patrón
PRESTAMOS A FONDOS DE AHORRO DE TRABAJADORES	N	N	Prestamos hechos por el patrón a sociedades o asociaciones civiles que integren las "cajas o fondos de ahorro" que deberán ser reintegrados.

CONCEPTO	FIJO	VARIABLE	COMENTARIO
PRIMA DE ANTIGÜEDAD PAGADA PERIODICAMENTE	S	N	Cuando continúa la relación laboral y por ende el trabajador sigue laborando; es parte de su salario.
PRIMA DE ANTIGÜEDAD AL TERMINAR LA RELACION LABORAL	N	N	Es una percepción que recibe el trabajador por Ley cuando éste deja de laborar, es decir, no es una remuneración por su trabajo.
PRIMA DOMINICAL EVENTUAL	N	S	Son parte de la remuneración por su trabajo aunque sin saber en que momento se presentara
PRIMA DOMINICAL PERMANENTE	S	N	Son parte de la remuneración por su trabajo previamente negociada, conocida y determinada

# Salario Diario Integrado

CONCEPTO	FIJO	VARIABLE	COMENTARIO
PREMIOS POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA	N	N	Cuando cada uno de ellos no rebase el 10% de su SBC. Por el excedente se integra el salario.
PRIMA VACACIONAL ADICIONAL A LA MINIMA LEGAL	S	S	Es parte de la remuneración, ya sea previamente negociada y determinada o simplemente pagada de manera adicional en el momento de tomar las vacaciones.
PRIMA VACACIONAL CONFORME A LA LFT	S	S	Es parte de la remuneración, ya sea previamente negociada y determinada o simplemente pagada de manera adicional en el momento de tomar las vacaciones.
POLIZA DE ATENCION MEDICA	N	N	No recibe un salario, recibe un servicio. Debe ser general y pagada a la Aseguradora

# Salario Diario Integrado

CONCEPTO	FIJO	VARIABLE	COMENTARIO
PROPINAS	N	S	Si forman parte del salario de los trabajadores que lo reciben, pero no se puede determinar el monto del mismo que será percibido por el trabajador en cada periodo.
REEMBOLSO DE GASTOS DE AUTOMOVIL PROPIEDAD DE LA EMPRESA	N	N	Cuando el trabajador utiliza el vehículo de la empresa para cumplir con sus fines laborales como: reparto de bienes, visitas, supervisión, etc. Estos reembolsos no constituyen un salario.
REEMBOLSO DE GASTOS DE AUTOMOVIL PROPIO	N	S	Cuando no hay justificación es parte de la remuneración y se integra al salario. Cuando el trabajador pone al servicio del patrón su vehículo, y el acuerdo es que el patrón se haga cargo del mantenimiento, no es parte de su salario.

# Salario Diario Integrado

CONCEPTO	FIJO	VARIABLE	COMENTARIO
RENTA DE CASA HABITACION BARATA	N	N	El trabajador tiene la opción de aceptar o no, es una oportunidad y no es parte de su salario.
REGALOS DE FIN DE AÑO	N	N	Cuando no formen parte de la remuneración del trabajador y no sea previamente determinado.
REEMBOLSO DE GASTOS MEDICOS	N	N	No es una remuneración por su trabajo, es un apoyo para que el trabajador o algún beneficiario no se vean afectados en su patrimonio por una enfermedad.
REEMBOLSO DE GASTOS PERSONALES DIVERSOS	N	S	Si no hay justificación, es parte de la remuneración por su trabajo, y por lo tanto si integra el salario

# Salario Diario Integrado

CONCEPTO	FIJO	VARIABLE	COMENTARIO
REMUNERACION POR METRO CUADRADO	N	S	Es una modalidad de remunerar por unidad producida
SALARIOS CAIDOS AL CONCLUIR LA HUELGA	N	N	No es un salario por trabajo desarrollado, es una indemnización que hace el patrón por la huelga y, por lo tanto, no integra el salario
SALARIOS PAGADOS A RESIDENTES EN EL EXTRANJERO	N	N	Quedan a la legislación de seguridad social del país en que residan
SEGURO DE GASTOS MEDICOS Y SEGUROS DE VIDA A FAVOR DE LOS TRABAJADORES	N	N	Cuando es general y pagada a los prestadores de servicios

# Salario Diario Integrado

CONCEPTO	FIJO	VARIABLE	COMENTARIO
SERVICIO DE TRANSPORTE GRATUITO	N	N	Es una comodidad para los trabajadores pero podría no utilizarlo, por lo tanto no es una remuneración por su trabajo
SERVICIOS VACACIONALES PAGADOS POR EL PATRON	S	S	El patrón paga la prima vacacional, misma que se integra al salario, por lo tanto, si el patrón paga servicios adicionales el costo de los mismos también se deberá integrar.
SUBSIDIO DE INCAPACIDAD COMPLEMENTARIO AL DEL IMSS	N	N	Se presentan en periodos en que el trabajador no está prestando labores para el patrón, por lo tanto no integra el salario
SUSTITUCIONES TEMPORALES	N	S	Se está remunerando al trabajador por sus servicios, por lo tanto es una percepción variable

CONCEPTO	FIJO	VARIABLE	COMENTARIO
TAREAS Y PREMIOS POR ALCANCE EN PRODUCCION	N	S	Se está remunerando al trabajador por sus servicios, por lo tanto es una percepción variable
UTILES ESCOLARES Y COLEGIATURAS PARA ESTUDIOS DEL TRABAJADOR	N	N	Prestación de previsión social por los estudios que realiza y no como parte de la remuneración por su trabajo
UTILES ESCOLARES Y COLEGIATURAS PARA LOS FAMILIARES DEPENDIENTES DEL TRABAJADOR	N	N	Prestación de previsión social por los estudios que realicen familiares y dependientes del trabajador y no como parte de la remuneración por su trabajo
UNIFORMES Y ROPA DE TRABAJO	N	N	Es una obligación del patrón según LFT

# Salario Diario Integrado

CONCEPTO	FIJO	VARIABLE	COMENTARIO
USO GRATUITO DE CASA HABITACION	S	N	Se considera onerosa y no integra el salario cuando el trabajador paga por lo menos el 20% del SMG del DF
VACACIONES PAGADAS NO DISFRUTADAS	N	S	Está prohibido por la LFT; sin embargo, es una remuneración por su trabajo y siendo integrable al salario.
VALES DE RESTAURANTE	S	S	Se considera onerosa y no integra el salario cuando el trabajador paga por lo menos el 20% del SMG del DF.
VIATICOS	N	N	Cuando sean debidamente reembolsados o comprobados con la documentación correspondiente, no integran el salario.



¿CÓMO RESOLVER UN CASO  
PRACTICO?

## Determinar el SBC a partir del 1° de Julio

Empresa: Las Piedras de Madera, S.A. de C.V.

Núm. de Registro patronal: Y60 19540-10-3

### Información General

**Premio de asistencia:** pago mensual de tres días de salario del trabajador.

**Requisito:** asistir a sus labores todos los días hábiles del mes

**Premio de puntualidad:** pago mensual de tres días de salario del trabajador.

**Requisito:** registrar su hora de entrada en tiempo con una tolerancia de 10 minutos y siempre que no tengan faltas injustificadas durante el mes.

**Aguinaldo anual:** 30 días de salario diario del trabajador.

## Información General

**Prima vacacional:** 25% sobre el salario que le corresponda al trabajador durante el periodo vacacional.

**Vales de despensa:** 7% del salario diario del trabajador.

**Comedor en la empresa:** tienen derecho a consumir un alimento diario, debiendo pagar por ello la cantidad de \$7.00 diarios

**Ayuda de transporte:** 4% del salario diario del trabajador.

**Fondo de ahorro:** se integra por un depósito mensual del trabajador equivalente al 7% de su salario y un 10% sobre la misma base de aportación patronal.

**Requisito:** el trabajador solo puede retirarlo una vez al año.

## Información de trabajadores

Núm. De trabajador:	1
Nombre:	Ciriaco Martínez Domínguez
Ocupación:	Encargado almacén
Fecha de Ingreso:	17 de Octubre 2000
Núm. Afiliación:	01 91 70 2024 7
Jornada de trabajo:	Diurna
SBC mes anterior:	\$ 209.04
Salario diario:	\$ 200.00

**Nota:** Percibe todas las prestaciones otorgadas por la empresa, los premios de puntualidad y asistencia los recibe únicamente en Mayo toda vez que tuvo faltas injustificadas del 2 al 6 de Junio, laboró después de la jornada de trabajo tres horas más los días 19, 20, 27 y 28 de Mayo así como 4.5 horas los días 23 y 24 de Junio.

# Caso Práctico

Trabajador 1 Ciriaco Martínez Domínguez

Notas: a los días de salario devengado en la determinación de la parte variable se le restan cinco días que el trabajador tuvo ausentismos injustificados (61 días del bimestre may-jun menos 5 días de ausencia en junio = 56 días.

Toda vez que el SBC que se está determinando es con el que se cotizará al IMSS y al INFONAVIT de manera diaria, es necesario que el proceso de integración de cada uno de los conceptos integrables se calculen también de manera diaria.

## INTEGRACIÓN DE LOS ELEMENTOS FIJOS

### Aguinaldo.

Art. 87 LFT Los trabajadores tienen derecho a un aguinaldo que deberá pagarse antes del 20 de Diciembre, equivalente a 15 días de salario por lo menos, no obstante las empresas pueden otorgar montos mayores; tal es el caso. Esta prestación es una gratificación anual que el patrón, por mandato de ley está obligado a pagar a los trabajadores y que por tal es integrante del SBC. En este sentido se ha pronunciado el H. Tribunal Fiscal de la Federación, en la siguiente tesis:

**GRATIFICACIONES ANUALES. FORMAN PARTE DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN.**- El aguinaldo anual que se entrega a los trabajadores en el mes de diciembre, constituye una gratificación que se otorga en los términos del artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, prestación que está indisolublemente ligada al concepto de salario expresado por el artículo 87 del referido ordenamiento; además, la misma es independiente al fin a que la destinan los trabajadores, pues es intrascendente que sea para **sufragar los gastos de fin de año**. Por los razonamientos expresados, debe concluirse en el sentido de que la gratificación de fin de año integra el salario base de cotización, para efectos del régimen del seguro social obligatorio.

*Revisión No. 303/84.- Resuelta en sesión de 25 de junio de 1986.- Unanimidad de 7 votos.- Magistrado Ponente: Alfonso Nava Negrete.- Secretario: Lic. Sergio Novales Castro.  
(RTFF. Junio 1986, p. 1206.)*

Aun cuando es una prestación que se entrega a los trabajadores en Diciembre constituye un derecho que los empleados devengan día con día. Por lo tanto desde el primer día que el empleado ha laborado para el patrón adquiere el derecho de pago del aguinaldo proporcional, al ser una prestación conocida desde el inicio de la relación laboral se debe incluir en el salario base como un elemento fijo como lo señala la fracción I del Art. 30 de la ley del SS.

$$\text{Aguinaldo } (\$200 \times 30 \text{ días}) / 365 \text{ días del año} = \$ 16.44$$

## Prima Vacacional.

Art. 87 LFT Los patrones deben otorgar a sus trabajadores una prima vacacional del 25% sobre los salarios que le correspondan durante el periodo de vacaciones, que tiene por objeto que el trabajador reciba un ingresos adicional que les permita disfrutar su periodo vacacional, las empresas pueden otorgar un porcentaje mayor.

Al ser una prestación conocida desde el inicio de la relación laboral se debe incluir en el salario base como un elemento fijo.

Respecto a los días de vacaciones es conveniente mencionar el criterio definido por la Cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) mediante la tesis de jurisprudencia 25/95, derivada de las contradicciones de tesis emitidas por los diferentes Tribunales Colegiados de Circuito en Materia Laboral, bajo los siguientes rubros:

**VACACIONES. REGLA PARA SU CÓMPUTO.** - De conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho al disfrute de vacaciones se genera por el tiempo de prestación de los servicios; y así se obtiene que por el primer año, el trabajador se hará acreedor a cuando menos seis días laborales y aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, es decir, al segundo año serán ocho, al tercero diez; y al cuarto doce. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios, que empezarán a contar desde el momento y se produce día con día y, de forma acumulativa, mientras aquel vínculo esté vigente; por tanto, una vez que el trabajador cumple cinco años de servicios, operará el incremento aludido y, entonces, disfrutará hasta nueve años de catorce días de asueto; luego, del décimo al décimo cuarto años de dieciséis y así sucesivamente.

*Contradicción de tesis 25/95.- Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Segundos Tribunales Colegiados del Sexto y Octavo Circuitos.- 10 de noviembre de 1995.- Cinco votos.- Ponente: Genaro David Góngora Pimentel.- Secretaria: Rosa María Galván Zárate.*

*Tesis de Jurisprudencia 6/96.- Aprobada por la Segunda Sala de este alto Tribunal, en sesión privada de diez de noviembre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los ministros: Genaro David Góngora Pimentel, Mariano Azuela Guitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y presidente Juan Díaz Romero.*

De esta manera los días de vacaciones que podrán disfrutar los trabajadores de acuerdo con su antigüedad serán:

Años de antigüedad	Días de vacaciones
1	6
2	8
3	10
4	12
5 a 9	14
10 a 14	16
15 a 19	18
20 a 24	20
25 a 29	22
30 a 34	24
35 a 39	26

Prima Vacacional ( $\$200.00 \times 20$  días de vacaciones)  $\times$  25% prima de antigüedad/365 días del año = \$ 2.74

## Vales Despensa.

La empresa otorga como prestación a sus trabajadores vales de despensa equivalentes al 7% del salario diario del trabajador. En virtud de que la percepción diaria de vales no excede del 40% del SMG del D.F. no integra SBC.

Prestación	Percepción diaria	Monto no integrable	Monto integrable
<b>Vales despensa</b>	$\$200.0 \times 7\% = \$14.00$	$\$141.70 \times 40\% = \$56.68$	$\$14.00 - \$56.58 = 0$

## Alimentos.

Existe en la empresa un comedor para todos los trabajadores, teniendo derecho a consumir un alimento diario, debiendo pagar por ello la cantidad de \$ 7.00 diarios.

Prestación	Alimentación onerosa	% integrable	Monto integrable
<b>Un alimento al día</b>	$\$141.70 \times 20\%$ = 28.34	un alimento 8.33% dos alimentos 16.66% tres alimentos 25.00%	$(\$200.00 \times 8.33\%)$ = 16.66

En virtud de que los trabajadores pagan por el alimento menos del 20% del SMG del DF, se entiende que la alimentación que se les proporciona es de manera gratuita y por tal deberá integrar SBC.

## Transporte

La empresa proporciona ayuda de transporte equivalente al 4% del salario diario del trabajador, se integra al salario en virtud de que se entrega a los trabajadores por sus servicios prestados, con la finalidad de resarcirlos del gasto que realizan al transportarse a su fuente de trabajo.

Al ser una retribución periódica de cuantía previamente conocida se debe incluir en el salario base como un elemento fijo.

<b>Prestación</b>	<b>Percepción diaria</b>	<b>Monto integrable</b>
<b>Transporte</b>	$(\$200.00 \times 4\%) = 8.00$	\$8.00

## Fondo de ahorro

La empresa tiene establecido un fondo de ahorro integrado por el 7% de salario del trabajador y un 10% como aportación patronal.

Prestación	Aportación patronal	Aportación del trabajador	Monto integrable
Fondo de ahorro	10%	7%	$(\$200.00 \times 3\%)$ $= 6.00$

Debido a que la aportación del patrón es mayor que la del trabajador únicamente integra el excedente, en este caso el 3% del salario del trabajador, fundamentado en el acuerdo 494/93 del consejo técnico del IMSS.

"Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, IV y XIII, 252 y 253 fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma Ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente: I.- Fondo de ahorro.- La fracción II del artículo 32, establece que cuando el ahorro se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual, igual del trabajador y de la empresa, no integra salario, pero si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; cuando el fondo de ahorro se integra mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye salario base de cotización; y si la **contribución patronal** al fondo de ahorro **es mayor** que la del trabajador, el salario base de cotización se **incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador**. II.- Hágase del conocimiento de las diversas dependencias del Instituto para que se cumpla debidamente y difúndase adecuadamente, a fin de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto".

## Horas extras

El tiempo extra no es integrable al SBC cuando no rebase los topes de la LFT, es decir no más de 3 horas diarias ni de tres veces a la semana, lo que exceda de este margen integrara SBC.

**Art. 66 LFT.** Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

**Art. 67 LFT.** Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

**Art. 68 LFT.** La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

# Caso Práctico

<b>HORAS EXTRAS</b>						
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Total
<b>MAYO</b>	Día 19	Día 20				
<b>Laboradas</b>	3	3				6
<b>No integran</b>	3	3				6
<b>Integran</b>	-	-				-
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Total
<b>MAYO</b>	Día 27	Día 28				
<b>Laboradas</b>	3	3				6
<b>No integran</b>	3	3				6
<b>Integran</b>	-	-				-
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Total
<b>JUNIO</b>	Día 23	Día 24				
<b>Laboradas</b>	4.5	4.5				9
<b>No integran</b>	3	3				6
<b>Integran</b>	1.5	1.5				3

**Nota: las horas integrables se pagan doble por no exceder de 9 horas**

**Material Didáctico preparado por el Centro de Capacitación de SyL CONTADORES**

	Concepto	Importe
	Salario Diario	200.00
<b>Entre (÷)</b>	Horas de la jornada	8
<b>Igual (=)</b>	Salario por hora	25.00
<b>Por (X)</b>	Horas que integran al SBC	3
<b>Igual (=)</b>	Salario por horas extras integrables	75.00
<b>Por (X)</b>	Forma de pago (doble)	2
<b>Igual (=)</b>	Percepción por horas extras integrantes SBC	150.00
<b>Entre (÷)</b>	Días de Salario devengado	56
<b>Igual (=)</b>	Percepción por horas extras integrantes SBC diario	2.68

## Premio de Asistencia

La empresa otorga a sus trabajadores como premio de asistencia tres días de salario diario al mes por asistir a sus labores todos los días hábiles.

Se excluye como integrante del SBC el premio de asistencia hasta por un monto que no rebase el 10% del SBC el excedente integra

Prestación	Percepción diaria	Monto no integrable	Monto integrable
<b>Premio de asistencia</b>	$(\$200.00 \times 3 \text{ días} \div 56 \text{ días}) = 10.71$	$(\$209.04 \times 10\%) = 20.90$	$10.71 - 20.90 = 0$

El premio de asistencia únicamente se le otorga en Mayo debido a que tuvo ausentismos injustificados del 2 al 6 de Junio, por lo tanto obtiene tres días de su salario diario, el cual se divide entre el número de días de salario devengado, esta prestación no se integra al salario ya que al compararse con el 10% del SBC anterior es menor la percepción diaria.

## Premio de Puntualidad

La empresa otorga a sus trabajadores como premio de puntualidad tres días de salario diario al mes con la finalidad de que registren su hora de entrada de acuerdo con el horario que le corresponda.

Se excluye como integrante del SBC el premio de puntualidad hasta por un monto que no rebase el 10% del SBC el excedente integra

Prestación	Percepción diaria	Monto no integrable	Monto integrable
Premio de puntualidad	$(\$200.00 \times 3 \text{ días} \div 56 \text{ días} = 10.71$	$(\$209.04 \times 10\%) = 20.90$	$10.71 - 20.90 = 0$

El premio de puntualidad únicamente se le otorga en Mayo debido a que tuvo ausentismos injustificados del 2 al 6 de Junio, por lo tanto obtiene tres días de su salario diario, el cual se divide entre el número de días de salario devengado, esta prestación no se integra al salario ya que al compararse con el 10% del SBC anterior es menor la percepción diaria.

Con base en lo anterior y tomando en cuenta que el salario que percibe este trabajadores un salario mixto el siguiente aviso de modificación de salario se realizara dentro de los primeros cinco días de Septiembre considerando las prestaciones variables obtenidas en Julio y Agosto.

## Caso Práctico

## Trabajador 1 Ciriaco Martínez Domínguez

	Elementos Fijos	
	Cuota diaria	200.00
Mas (+)	Aguinaldo ( $\$200.00 \times 30 \text{ días}$ )/365 días del año	16.44
Mas (+)	Prima Vacacional ( $\$200.00 \times 20 \text{ días de vacaciones}$ ) $\times 25\%$ /365 días del año	2.74
Mas (+)	Vales de Despensa ( $\$200.00 \times 7\%$ )- 56.68	-
Mas (+)	Alimentos ( $\$200. \times 8.33\%$ )	16.66
Mas (+)	Transporte ( $\$200.00 \times 4\%$ )	8.00
Mas (+)	Fondo de ahorro ( $\$200.00 \times 3\%$ )	6.00
Igual (=)	Suma Elementos Fijo	249.84
	Elementos Variables	
Mas (+)	Horas Extras ( $\$200.00/8\text{Hrs}$ ) $\times 3$ (horas que integran) $\times 2$ (dobles)= $150.00/56 \text{ días}$	2.68
Mas (+)	Premio de Asistencia ( $\$200.00 \times 3\text{días}/56\text{días}$ )-20.90	-
Mas (+)	Premio de Puntualidad ( $\$200.00 \times 3\text{días}/56\text{días}$ )-20.90	-
Igual (=)	Suma Elementos Variables	2.68
Igual (=)	Salario Base de Cotización (SBC)	252.52



## CONTRIBUYENTES OBLIGADOS A UTILIZAR CFDI DE NOMINA

- Personas físicas
- Personas morales (con y sin fines lucrativos)
- Gobierno Federal
- Estados y municipios

Siempre que cuenten con trabajadores a los que les paguen sueldos y salarios o realicen erogaciones a personas físicas que la LISR asimile a salarios.

## FECHA DE EMISION

El CFDI debe emitirse en la fecha en que se realice la erogación correspondiente y podrá utilizarse como constancia o recibo de pago para efectos de la legislación laboral a que se refieren los artículos 132 fracciones VII y VIII, y 804, primer párrafo, fracciones II y IV, de la Ley Federal del Trabajo

Art. 99 Fracc. III ISR

## ¿FACTURA DE NOMINA?

De acuerdo a los artículos 29 y 29-A del CFF, los comprobantes fiscales deben cumplir los requisitos y elaborarse en los términos establecidos.

Por lo anterior un CFDI de nóminas deberá reunir los requisitos generales de estos con las adecuaciones especiales de una nómina, esto significa que se trata de una factura que incluye datos adicionales de la nómina pagada.

## DATOS QUE DEBE INCLUIR UN CFDI

1. Los señalados en el Anexo 20 de la RMF, y adicionalmente lo señalado en
2. Complemento de Nómina Versión 1.2

Al tener que cumplir los requisitos del CFF, se estará a lo previsto en el anexo 20 de la RMISC, el cual establece que los CFDI deben generarse bajo el estándar XSD base y los XSD complementarios que se requieran, validando su forma y sintaxis en un archivo con extensión XML, siendo este el único formato para poder representar y almacenar comprobantes de manera electrónica o digital.

1. Se adicionan 9 catálogos a los 6 originales en la versión 1.1
2. Al desaparecer la declaración informativa múltiple (DIM) para el 2018, se incluyen los conceptos de la DIM en el CFDI.
3. De acuerdo al SAT se mejora la expedición del CFDI (RFC obligatorio del trabajador, no cifras en negativo, precisiones a los valores decimales largos, etc.)
4. Se incluyen controles a los saldos a favor que están sujetos a la compensación.
5. Se elimina el SPE del listados de PERCEPCIONES y se incluye en el catálogo de OTROS PAGOS
6. El catálogo de OTROS PAGOS permite identificar los ingresos NO OBJETO

# Catalogo para CFDI`s de nóminas

Nombre del Catálogo	Comentario
TipoNomina	Nuevo
OrigenRecurso	Nuevo
TipoContrato	Nuevo
TipoJornada	Nuevo
TipoRegimen	Modificación
RiesgoPuesto	Sin cambios
PeriodicidadPago	Nuevo
Banco	Sin cambios
TipoPercepcion	Modificación
TipoHoras	Nuevo
TipoDeducción	Modificación
TipoOtroPago	Nuevo
TipoIncapacidad	Sin cambios
RegimenFiscal	Nuevo
Estado	Nuevo

	Comentario
Régimen Fiscal	Nuevo
Estado	Nuevo

La autoridad considera que las mejoras o adiciones a los catálogos del complemento de CFDI permitirán una mejora en la obtención de información a partir de la derogación de la DIM, que permitía obtener o indagar cierto tipo de información, y que a partir del 01 de enero de 2017, permitirá recabar a partir del CFDI que se implemente.

## Catálogo de Estados

c_Estado	c_Pais	Nombre del estado
AGU	MEX	Aguascalientes
BCN	MEX	Baja California
BCS	MEX	Baja California Sur
AL	USA	Alabama
AK	USA	Alaska
AZ	USA	Arizona
ON	CAN	Ontario
QC	CAN	Quebec
NS	CAN	Nueva Escocia

Permitirá identificar el Estado y País donde el trabajador presta sus servicios.

Observación: Solo se incluyen 31 Estado de México, 50 de la unión Americana y 13 de Canadá, pero no de otro país.

## Catálogo de Origen del Recurso

c_OrigenRecurso	Descripción
IP	Ingresos propios.
IF	Ingreso federales.
IM	Ingresos mixtos.

Permitirá identificar el 3 tipos de origen de los recursos, en este caso aplicará a Entidades Federativas, Municipios, Organismos Autónomos, Entidades Paraestatales y Paramunicipales

Su aplicación obedece al Art. 3-B de la Ley de Coordinación Fiscal

## Catálogo de Origen del Recurso

**IP:** Ingreso Propio. Cuando son con cargo a sus participaciones u otros ingresos locales.

**IF:** Ingreso Federal. Cuando son con cargo a los recursos federales, distintos a las participaciones.

**IM:** Ingresos Mixtos. Cuando son cargo a su participaciones u otros ingresos locales y con recursos federales distintos de las participaciones.

# Catálogos de Régimen Fiscal

Régimen Fiscal	Descripción
601	General de Ley Personas Morales
603	Personas Morales con Fines no Lucrativos
605	Sueldos y Salarios e Ingresos Asimilados a Salarios
606	Arrendamiento
608	Demás ingresos
609	Consolidación
610	Residentes en el Extranjero sin Establecimiento Permanente en México
611	Ingresos por Dividendos (socios y accionistas)
612	Personas Físicas con Actividades Empresariales y Profesionales
614	Ingresos por intereses
616	Sin obligaciones fiscales
620	Sociedades Cooperativas de Producción que optan por diferir sus ingresos
621	Incorporación Fiscal
622	Actividades Agrícolas, Ganaderas, Silvícolas y Pesqueras
623	Opcional para Grupos de Sociedades
624	Coordinados
628	Hidrocarburos
607	Régimen de Enajenación o Adquisición de Bienes
629	De los Regímenes Fiscales Preferentes y de las Empresas Multinacional
630	Enajenación de acciones en bolsa de valores
615	Régimen de los ingresos por obtención de premios

# Catálogos de Periodicidad de Pagos

Catálogos Periodicidad de Pago	Descripcion
01	Diario
02	Semanal
03	Catorcenal
04	Quincenal
05	Mensual
06	Bimestral
07	Unidad obra
08	Comisión
09	Precio alzado
99	Otra Periodicidad

# Catálogos de Otros Pagos

Código de Catálogo	Descripción
001	Reintegro de ISR pagado en exceso (siempre que no haya sido enterado al SAT).
002	Subsidio para el empleo (efectivamente entregado al trabajador).
003	Viáticos (entregados al trabajador).
004	Aplicación de saldo a favor por compensación anual.
999	Pagos distintos a los listados y que no deben considerarse como ingreso por sueldos, salarios o ingresos asimilados.

# Catálogos de Tipo de Régimen

Tipo de Regimen	Descripcion
02	Sueldos
03	Jubilados
04	Pensionados
05	Asimilados Miembros Sociedades Cooperativas Produccion
06	Asimilados Integrantes Sociedades Asociaciones Civiles
07	Asimilados Miembros consejos
08	Asimilados comisionistas
09	Asimilados Honorarios
10	Asimilados acciones
11	Asimilados otros
99	Otro Regimen

# Catálogos de Tipo de Percepción

Tipo de Percepcion	Descripcion
001	Sueldos, Salarios Rayas y Jornales
002	Gratificación Anual (Aguinaldo)
003	Participación de los Trabajadores en las Utilidades PTU
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
019	Horas extra
020	Prima dominical
021	Prima vacacional
022	Prima por antigüedad
023	Pagos por separación
024	Seguro de retiro
025	Indemnizaciones
026	Reembolso por funeral
027	Cuotas de seguridad social pagadas por el patrón
028	Comisiones
029	Vales de despensa
030	Vales de restaurante
031	Vales de gasolina
032	Vales de ropa

# Catálogos de Tipo de Percepción

Tipo de Percepcion	Descripcion
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

# Catálogos de Tipo de Jornada

Tipo de Jornada	Descripcion
01	Diurna
02	Nocturna
03	Mixta
04	Por hora
05	Reducida
06	Continuada
07	Partida
08	Por turnos
99	Otra Jornada

# Catálogos de Tipo de Incapacidad

Tipo de Incapacidad	Descripción
01	Riesgo de trabajo.
02	Enfermedad en general.
03	Maternidad.

# Catálogos de Tipo de Horas

Tipo de Horas	Descripcion
01	Dobles
02	Triples
03	Simples

# Catálogos de Tipo de Deducción

Tipo de Deduccion	Descripcion
001	Seguridad social
002	ISR
003	Aportaciones a retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
004	Otros
005	Aportaciones a Fondo de vivienda
006	Descuento por incapacidad
007	Pensión alimenticia
008	Renta
009	Préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
010	Pago por crédito de vivienda
011	Pago de abonos INFONACOT
012	Anticipo de salarios
013	Pagos hechos con exceso al trabajador
014	Errores
015	Pérdidas
016	Averías
017	Adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento
018	Cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro
019	Cuotas sindicales
020	Ausencia (Ausentismo)
021	Cuotas obrero patronales
022	Impuestos Locales
023	Aportaciones voluntarias

# Catálogos de Tipo de Contrato

Tipo Contrato	Descripción
01	Contrato de trabajo por tiempo indeterminado
02	Contrato de trabajo para obra determinada
03	Contrato de trabajo por tiempo determinado
04	Contrato de trabajo por temporada
05	Contrato de trabajo sujeto a prueba
06	Contrato de trabajo con capacitación inicial
07	Modalidad de contratación por pago de hora laborada
08	Modalidad de trabajo por comisión laboral
09	Modalidades de contratación donde no existe relación de trabajo
10	Jubilación, pensión, retiro.
99	Otro contrato

Riesgo del Puesto	Descripción
1	Clase I
2	Clase II
3	Clase III
4	Clase IV
5	Clase V



# Recibos de Nómina Electrónicos

## Plazos de entrega de CFDI de nómina

Los CFDI de nómina deben ser entregados en la fecha en que se paguen las remuneraciones o antes de realizar los pagos; en caso de ser posterior, se tienen entre 3 a 11 días hábiles, según el número de trabajadores o asimilados a salarios registrados:

De 1 a 50 trabajadores, 3 días hábiles.

De 51 a 100 trabajadores, 5 días hábiles.

De 101 a 300 trabajadores, 7 días hábiles.

De 301 a 500 trabajadores, 9 días hábiles.

Más de 500 trabajadores, 11 días hábiles.

## ¿Cuándo son deducibles los CFDI de nóminas?

Se considera que los contribuyentes que expidan CFDI por las remuneraciones que cubran a sus trabajadores, tendrán por cumplidos los requisitos de deducibilidad de dichos comprobantes para efectos fiscales, al momento que se realice el pago de dichas remuneraciones, con independencia de la fecha en que se haya emitido el CFDI o haya sido certificado por el proveedor de certificación del CFDI autorizado.

En base al [Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta](#), en su artículo 43 indica que todas las erogaciones efectuadas por salarios pagadas en efectivo podrán ser deducibles, siempre que además de cumplir con todos los requisitos que señalan las disposiciones fiscales para la deducibilidad de dicho concepto, se cumpla con la obligación inherente a la emisión del comprobante fiscal correspondiente por concepto de nómina.

En este sentido, si el CFDI de nómina se encuentra timbrado y cumple todos los requisitos, el pago en efectivo es completamente viable.

## **Conceptos**

Cantidad: valor "1"

Unidad: "Servicio"

Descripción: Pago de nómina, Aguinaldo, Prima vacacional, fondo de ahorro, liquidación, finiquito, a elección.

Valor unitario: Total de percepciones del trabajador

## **Impuestos**

Total de impuestos retenidos: El ISR retenido

## **Retenciones**

Impuesto: Tipo de impuesto que fue retenido (ISR).

Importe: Monto del impuesto retenido. Se obtiene del nodo de deducciones del complemento nómina.

Para consultar los complementos que debe contener el recibo de nómina con CFDI puedes visitar el siguiente enlace: [Catalogo de Nomina con CFDI](#)

## ¿Porqué es importante emitir el CFDI de nómina correctamente?

1. Por el efecto que tiene en la deducibilidad de los pagos efectuados por sueldos, salarios y prestaciones laborales. **Art. 27, frac. V, LISR.**
2. Asimismo, de acuerdo con el **Art. 29-A, CFF, último párrafo** establece: *Las cantidades que estén amparadas en los comprobantes fiscales que no reúnan algún requisito de los establecidos en esta disposición o en el artículo 29 de este Código, según sea el caso, o cuando los datos contenidos en los mismos se plasmen en forma distinta a lo señalado por las disposiciones fiscales, no podrán deducirse o acreditarse fiscalmente.*
3. El efecto de determinar correctamente los conceptos exentos y gravados para los trabajadores y su impacto en la determinación del ISR (tanto provisional como anual) **Art. 99, fracs. I a III, LISR.**

¿Porqué es importante emitir el CFDI de nómina correctamente?

4. El CFDI de Nómina (complemento) tiene múltiples efectos fiscales y laborales:

Comprobante de pago (deducción); Comprobante de Retención (acreditamiento); Comprobantes de Ingresos (declaración anual de personas físicas).

**Precisión:** En caso de no haber emitido el CFDI como la marcan las disposiciones y guías de llenado del SAT se podrá corregir el CFDI, mediante las siguientes opciones:

- a) Cancelación-Substitución de CFDI.
- b) Ajustar las cantidades emitidas erróneamente.

Nodo o Atributo	Criterio SAT	Observaciones
FormaPago	Clave 99	Normalmente el pago se efectúa de manera previa a la expedición del CFDI. Debería señalarse la correspondiente 01, 02, 03
CondicionesDePago	El campo no debe existir	Podría utilizarse como un campo de precisión
Moneda	MXN	Podría pagarse con divisas
TipoCambio	El campo no debe existir	Considero que podría incluirse
TipoDeComprobante	"N". Nómina	No debería incluirse un CFDI tipo "E"
MetodoPago	PUE. Pago en una sola exhibición.	Art. 29-A, fracc. VII, inciso a), señala que quienes presten servicios personales se considerará como una sola exhibición.
LugarExpedición	Incluir el código postal del lugar de expedición (matriz o sucursal)	En el caso de sucursal, se anotará el C.P. de la matriz o domicilio fiscal.
Confirmacion	Clave alfanumérica de 5 caracteres asignada (SAT o PAC)	El uso de esta clave estará vigente a partir de que el SAT señale los procedimientos para generarla en el portal del SAT.

Nodo o Atributo	Criterio SAT	Observaciones
CFDIRelacionados	Solo se permitirá sustituir otros CFDI de tipo "N". Aplicable al 2017.	No se ha aclarado el caso de CFDI que se sustituyan de ejercicios 2016 y anteriores.
TipoRelacion	Clave 04	Se deberá cancelar previamente el CFDI erróneo
UUID	Folio Fiscal a 36 posiciones	Será el folio que se sustituye con el CFDI que se emita de nuevo (correcto).
UsoCFDI	P01. Por Definir	Aunque bien se podría precisar G03. Gastos generales
ClaveProdServ	84111505	Se refiere a servicios de contabilidad de sueldos y salarios
Cantidad	1	
ClaveUnidad	ACT	No se considero la clave E48
Unidad	No debe incluirse	
Descripcion	"Pago de nómina"	Qué sucede si se captura algún concepto distinto al señalado en el criterio.

Nodo o Atributo	Criterio SAT	Observaciones
ValorUnitario	TotalPercepciones+Tot alOtrosPagos	Se tomarán del complemento de nómina
Importe	TotalPercepciones+Tot alOtrosPagos	Se tomarán del complemento de nómina
Impuestos	No debe incluirse	Se entiende que estos se reflejan en el complemento de nómina

Nodo o Atributo	Criterio SAT	Observaciones
TipoNomina	O. Ordinaria E. Extraordinaria	Tiene relación con la periodicidad de pago, el cual no están consideradas las de tipo anual.
FechaPago	En forma AAAA-MM-DD	02. Cheque. Fecha emitió el cheque 03. TEF. Fecha en que se ordeno a la institución de crédito realizar la transacción de pago
FechaInicialPago FechaFinalPago	En forma AAAA-MM-DD, ambas	Podría ser la misma en los casos de Aguinaldo, PTU, Pagos por Separación
NumDiasPagados	Sin ceros a la izquierda	El valor tiene que ser mayor que Cero, por lo que en casos de PTU, Separación, podría ser 1.
TotalPercepciones	Suma todas las percepciones	TotalSueldos + TotalSeparacionJubilacion + Total JubilacionPensionRetiro
TotalDeducciones	Suma todas las deducciones	TotalImpuestosRetenidos + TotalOtrasDeducciones
TotalOtrosPagos	5 claves nuevas que no son ingresos fiscales	Se registran como datos informativos y no se suman a las percepciones del trabajador. Pagos que no son ingresos acumulables.

Nodo o Atributo	Criterio SAT	Observaciones
FechaInicioRelLaboral	En forma AAAA-MM-DD	No aplica a asimilados a salarios. Este campo debe ser menor o igual que el Nodo FechaFinalPago
Antigüedad	En años, meses y días P10Y8M15D En número de semanas: P110W	Se debe considerar año calendario y este campo es obligatorio
TipoContrato	Claves 01 a 10 y 99. Otro contrato.	De acuerdo al catálogo de tipos de contratación del SAT
Sindicalizado	SI o NO	Asimilados, siempre asentar NO
TipoRegimen	Total de 12 claves de 2 dígitos. 99. Otro régimen	De acuerdo al Art. 94 de la LISR.
NumEmpleado	1 a 15 caracteres	Es obligatorio y debera asignarse uno al trabajador
Departamento	Opcional	En caso de haber laborado en varios, se colocará el de mayor tiempo desempeñado
Puesto	Opcional	Nombre del puesto o actividad que realiza

Nodo o Atributo	Criterio SAT	Observaciones
PeriodicidadPago	De un total de 11 claves 99. otra periodicidad	No se incluyó la de tipo anual
CuentaBancaria	Opcional	11 digitos (bancaria), 10 dígitos (Celular ), tambien se puede incluir, tarjeta de crédito o servicios (15 dígitos)
SalarioBaseCotApor	Opcional	De acuerdo al Complemento 1.2 es opcional, pero en los aplicativos es obligatorio
SalarioDiarioIntegrado	Opcional	De acuerdo al Complemento 1.2 es opcional, pero en los aplicativos es obligatorio

# Cancelación CFDI´s

1. Es obligación de los patrones emitir el CFDI por los pagos realizados de forma correcta
2. Independientemente de si el trabajador presenta o no su declaración anual de forma personal, deberán corregirse los CFDI que en su momento fueron elaborados de manera inapropiada.
3. Si la corrección la hubiesen efectuado dentro del mes siguiente a la identificación del error, se puede realizar mediante un CFDI de ajuste en un CFDI posterior (previa cancelación).
4. Si la corrección se llevara acabo en el ejercicio siguiente, no se podrá realizar mediante ajustes, ya que el efecto en el CFDI originalmente emitido no se modifico y se dio efecto fiscal, por lo que el criterio de la regla 2.7.5.7. (Cancelación y Sustitución de CFDI) resulta ser el más adecuado.

1. Notificar al trabajador del error u omisión en el CFDI de acuerdo con el Art. 517, frac. I de la LFT.
2. Proceder a cancelar el CFDI mediante el portal web del SAT o a través de los aplicativos de nómina y **comunicárselo al trabajador.**
3. Emitir el CFDI con la corrección correspondiente.
4. Verificar que la fecha de pago corresponda al ejercicio vigente, así como el periodo por el que se efectúa el CFDI
5. Incluir el concepto **Tipo Relación**, con la clave de la número 04. **"Sustitución de los CFDI previos"**.
6. Considerar que la expedición del CFDI no tiene un efecto inmediato en la plataforma del SAT, por lo que se recomienda realizarlo de forma anticipada.
7. Consultar el visor de CFDI (patrón y trabajadores)

1. Recabar en la representación impresa del CFDI la firma autógrafa del trabajador (**procedimiento de verificación por el SAT**).
2. Evitar expedir CFDI utilizando RFC de ex-colaboradores o trabajadores fallecidos (**delito de defraudación fiscal**).
3. Cancelar aquellos CFDI emitidos por conceptos no cobrados (PTU o Pagos por Separación).
4. Conciliar los CFDI emitidos Vs registros contables generados por el pago sueldos, salarios y prestaciones (**considerar la duplicidad de emisión de CFDI por parte de ciertos PAC´ s**).
5. Verificar aquellos pagos generados que no se expidió CFDI (RFC erróneo, pagos extraordinarios no contemplados en nóminas ordinarias, asimilados, etc.) Se tiene hasta el 31 de diciembre del año para emitirlos.
6. Considerar para el año siguiente la expedición de CFDI utilizando la facilidad de la regla 2.7.5.1., la cual permite expedir un comprobante fiscal mensual **por empleado** y con un periodo razonablemente mayor al señalado por el CFF. (número de empleados).

## Ejemplo de aplicación apéndice 7

<b>Ejemplo Propuesta SAT</b>				
<b>conceptos</b>	<b>quinc 1</b>	<b>quinc 2</b>	<b>Resumen Mensual</b>	<b>Calc ISR Mens</b>
ingreso	2,500.00	4,900.00	7,400.00	7,400.00
isr (art 176 RLISR)	150.60	444.58	595.18	559.22
spe (causado)	160.35	-	160.35	-
isr x pagar	-	444.58	444.58	559.22
spe a devolver	9.75	-	9.75	-

## Ejemplo de aplicación apéndice 7

CFDI DE NOMINA 2A QUINCENA DEL MES				
PERCEPCIONES	EXENTOS	GRAVADO	DEDUCCIONES	IMPORTE
001 Salarios		4,900.00	107 Aj Sub Causado	160.35
			002 ISR	150.60
			071 Ajust Sup Emp	9.75
			002 ISR (2a Quinc Mes)	444.58
<b>OTRO PAGO</b>				
007 ISR Ajustado por subsidio		150.60		
008 Subsidio efect entreg no corresp		9.75		

## Ejemplo de aplicación apéndice 7

Versión 3.3			Tipo de comprobante: N		Registro Patronal: B5510768108	
Nombre del Emisor: Juan Ramirez Origoza			Fecha: 2019-06-30 T00:00:00			
RFC Emisor: RAOJ701212P3			Luga de expedición: 6300			
Régimen Fiscal: Personas Físicas con Actividad Empresarial y Profesional						
Forma de Pago: 99 Por Definir		Uso del CFDI: 99 Por Definir		Subtotal: 5060.35		Total: 4145.07
Método de Pago: PUE				Descuento: 915.28		
RFC Receptor: LOAV890607PY7			Número de Empleado: 05		Fecha de inicio de la relación laboral: 01/01/2014	
Nombre del Receptor: Vicente López Arenas			No. De Seguridad Social 89253678145		Antigüedad: P5Y6M	
CURP: LOAV890607HDF Por definir			Tipo Contrato: 01 Contrato de trabajo por tiempo indeterminado			
			Sindicalizado: NO			
<b>Conceptos</b>						
<b>Clav Prod. Serv.</b>	<b>Cantida</b>	<b>Clave de Unidad</b>	<b>Descripción</b>	<b>Valor Unitario</b>	<b>Importe</b>	<b>Desuento</b>
04111505	1	ACT	Pago de Nómina	5,060.35	5,060.35	915.28
<b>Complemento</b>						
Versión	1.2	Tipo de Nómina: O	Periodicidad del pago:	04 Quincenal	Total Percepciones:	4900.00
Fecha de pago:	30/06/2019		Clabe:	187635794167249042	Total Deducciones:	915.28
Fecha Inicial de pago:	16/06/2019		Banco:	IXE	Total Otros Pagos:	160.35
No. de días pagados:	15		Puesto:	Cajero		
Tipo de Régimen:	02 Sueldos		Riesgo Puesto:	2		
Departamento:	Cobranza		Tipo de Jornada:	01 Diurna		
Fecha Final de pago:	30/06/2019		ClaveEntFed:	DF		
<b>PERCEPCIONES</b>				<b>DEDUCCIONES</b>		
<b>Tipo Percepción</b>	<b>Concepto</b>	<b>Importe Gravado</b>	<b>Importe Exento</b>	<b>Tipo Deducción</b>	<b>Concepto</b>	<b>Importe</b>
001	Sueldos, Salarios Fijos	4900.00	0.00	001	Seguridad Social	150.00
				002	ISR	444.58
				107	Ajuste al Subsidio Causa	160.35
				002	ISR	150.60
<b>Total Sueldos:</b>	<b>4900.00</b>	<b>Total Gravado: 4900.00</b>	<b>Total Exento: 0.00</b>		<b>Ajuste en Subsidio para el empleo (efectivamente)</b>	<b>9.75</b>
				071		
				<b>Total Otras Deducciones:</b>	<b>326.1</b>	
				<b>Total Impuestos Retenidos:</b>	<b>395.15</b>	
<b>OTROS PAGOS</b>						
<b>Tipo Otro Pago</b>	<b>Concepto</b>	<b>Importe</b>				
007	ISR ajustado por subsidio	150.60				
	Subsidio efectivamente entregado que no correspondía (Aplica solo cuando haya ajuste al cierre de mes en relación con el Apéndice 7 de la guía de llenado de nómina)	9.75				
008						

1. De acuerdo con el Art. Décimo de la LISR, cuarto párrafo se indica: “Cuando los pagos por salarios sean por periodos menores a un mes, la cantidad del subsidio para el empleo que corresponda al trabajador por todos los pagos que se hagan en el mes, **no podrá exceder de la que corresponda conforme a la tabla prevista en esta fracción** para el monto total percibido en el mes de que se trate.”
2. Aunque el cálculo del ISR se aplicó el Art. 168 y 176 del RLISR, que son de aplicación opcional, el ISR finalmente debe ser considerado sobre una base mensual, tal y como lo determina el Art. 96, primer párrafo.
3. Bajo el ejemplos del Apéndice 7, la autoridad no considera el cálculo del ISR mensual, sino únicamente las opciones del Reglamento, por lo que el cálculo del ISR se ve incrementado en casi 36.00, en detrimento del ingreso neto del trabajador.

## Opción de calculo de ISR mensual

**Art. 177, RLISR.** Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 96 de la Ley, **podrán optar por efectuar mensualmente** la retención que resulte de acuerdo con el artículo citado o conforme al procedimiento siguiente:

**I. Antes de realizar el primer pago** por los conceptos a que se refiere el artículo 94 de la Ley, correspondiente al año de calendario por el que se calculen las retenciones en los términos de este artículo, determinarán el **monto total de las cantidades que pagarán** al trabajador por la prestación de un servicio personal subordinado **en dicho año**.

**II. El monto que se obtenga** conforme a la fracción anterior se **dividirá entre doce** y a la cantidad así determinada se le **aplicará el procedimiento** establecido en el **artículo 96** de la Ley. **El resultado obtenido será el impuesto a retener.**

Cuando se hagan pagos que comprendan periodos de siete, diez o quince días, podrán calcular la retención de acuerdo con lo dispuesto en este artículo, aplicando el procedimiento establecido en el artículo 176 de este Reglamento.

**Cuando se modifique alguna de las cantidades** en base a las cuales se efectuó el cálculo a que se refieren las fracciones anteriores, **se deberá recalcular el impuesto a retener.**

## ISR RETENIDO DE EJERCICIO ANTERIOR

**101.** Esta nueva clave, se utilizará para los ajustes de ISR que resulten a pagar, cuando el patrón determine que no se le retuvo todo el ISR en las nóminas del ejercicio anterior.

**A partir del 01 de diciembre de 2017**

## Procedimiento para el registro de la diferencia del ISR a cargo (retención) derivado del cálculo del impuesto anual por sueldos y salarios en el CFDI de nómina

Se parte de este ejemplo de cálculo anual

		Cálculo Anual
	Salario anual	178,447.00
Menos:	Límite inferior	144,119.24
Igual:	Excedente del límite inferior	34,327.76
Por:	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior	21.36%
Igual:	Impuesto marginal	7,332.41
Más:	Cuota fija	15262.49
Igual:	ISR determinado	22,594.90
Menos:	Pagos provisionales	21,796.46
Igual:	<b>ISR a cargo</b>	<b>798.44</b>

Conforme al cálculo anterior, en el CFDI de nómina se debe realizar el registro del ISR a cargo del trabajador conforme a lo siguiente:

### **I. Nodo Deduccion**

- En el campo TipoDeduccion del Nodo:Deduccion, se debe registrar la clave "101" (ISR Retenido de ejercicio anterior) del catálogo c\_TipoDeduccion, publicado en el Portal del SAT.
- En el campo Concepto del Nodo:Deduccion, se debe registrar la siguiente descripción: " ISR Retenido de ejercicio anterior".
- En el campo Importe del Nodo:Deduccion, se debe registrar el importe del ISR a cargo del trabajador derivado del cálculo del impuesto anual. Para este ejemplo son: \$798.44.

## Nómina Mis cuentas

Ahora generar tus comprobantes fiscales de nómina es más sencillo.

→ Si tienes **trabajadores**:



- Realiza el **cálculo de la nómina** más fácil.
- Emite el **comprobante fiscal** (factura electrónica) de la nómina por el pago realizado.

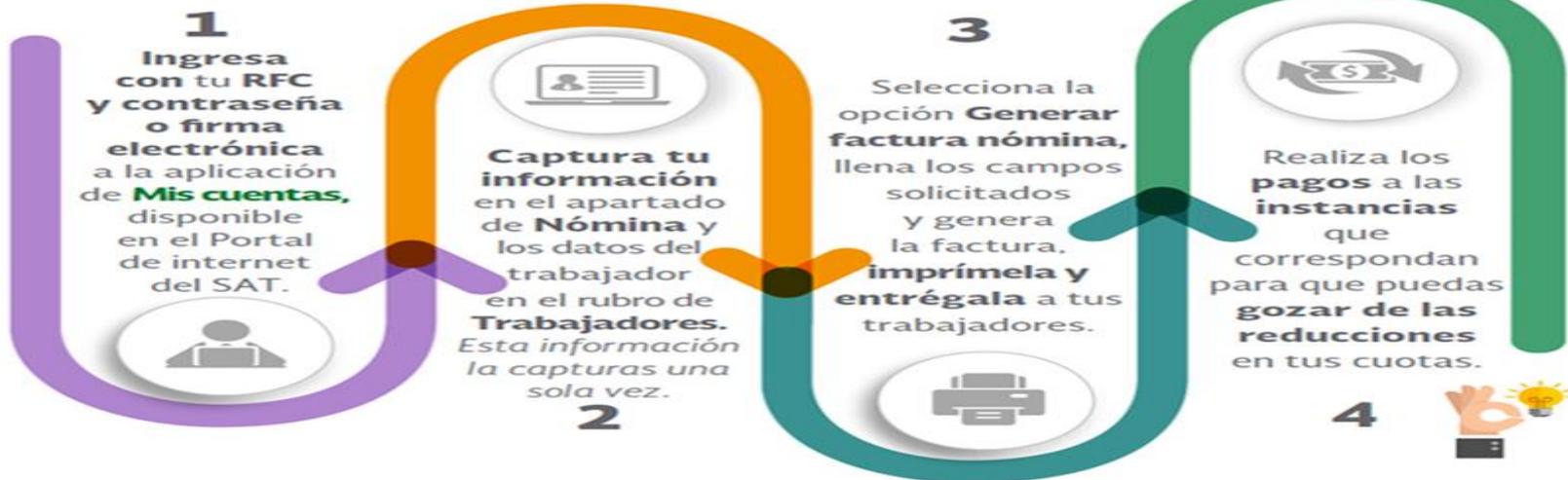
→ Si eres **persona física** y tus **ingresos los obtienes** por **actividades empresariales y profesionales, arrendamiento, Régimen de Incorporación Fiscal**, realizas actividades **agrícolas, ganaderas, silvícolas o pesqueras**, o eres una **asociación religiosa** y tienes **asalariados**, puedes cumplir utilizando la aplicación de **Mis cuentas** que te permite:



- Llevar el **control de la nómina** de tus trabajadores de forma simplificada.
- Realizar el **cálculo automático del impuesto sobre la renta** que debes retener a tus trabajadores, o en su caso, el subsidio para el empleo que les corresponde.
- **Determinar automáticamente** las **cuotas al IMSS** y las aportaciones al **Infonavit**.
- Generar el **comprobante fiscal** (factura electrónica) de **nómina** de forma **semanal o quincenal**.
- Haz **consultas y reportes** de los **conceptos** que integran **tu nómina**.

# ¿Cómo usar Nómina Mis Cuentas?

→ Realiza los siguientes pasos:



→ Para **generar tus facturas electrónicas de nómina** en **Mis cuentas**, considera que es aplicable únicamente por los nuevos trabajadores que:



- Tengas a tu **servicio a partir de enero** de 2014.
- Les otorgues las **prestaciones mínimas** que establece la Ley Federal del Trabajo por el primer año de servicio.
- Les **pagues sueldos y salarios** que correspondan a periodos completos semanales o quincenales.
- No tengan **faltas sin justificante del IMSS**, o en su caso no más de tres faltas en un periodo de 30 días.

**¡Recuerda que las cuotas al IMSS y las aportaciones al Infonavit tienen una reducción importante!**



**SAT... ¡más fácil, más rápido!**

Consúltanos en:



SATMx



SATMexico



SATMx



sat.gob.mx



01 800 46 36 728



SYL CONTADORES



SYL CONTADORES

Playa pie de la cuesta 303 (eje 6 Sur)  
3er piso edificio Comex  
Col. el Retoño C.P. 09440 México D.F.  
[www.sylcontadores.com](http://www.sylcontadores.com)  
Tel. 5633 5217 / 5633 1670

E-mail. [luis@sylcontadores.com](mailto:luis@sylcontadores.com)



**Material Didáctico preparado por el Centro de Capacitación de SYL CONTADORES**