

LE DAMOS LA MÁS CORDIAL  
bienvenida al curso:

## **NÓMINA INTEGRAL ISR, IMSS, INFONAVIT Y CONTRIBUCIONES LOCALES**

(INCLUYE LO MÁS IMPORTANTE Y TRASCEDENTAL DE  
LA REFORMA LABORAL, ASÍ COMO ACTUALIZACIÓN  
DEL CFDI DE NÓMINA PARA 2020)

Expositor:  
Mtro. Miguel Ángel Díaz Pérez

# Objetivo

Analizar de manera integral los conceptos que se derivan del pago de una relación laboral y cómo impactan en materia tributaria, considerando la reforma Constitucional, que le da vida a la desindexación del salario mínimo y reconoce la Unidad de Medida y Actualización, así como las implicaciones administrativas y financieras que tendrá para el patrón la nueva reforma laboral publicada el 1º de mayo próximo pasado.

# Contenido

## I. MARCO LEGAL

- Entorno constitucional
- Valor diario, mensual y anual de la UMA
- Ámbito laboral

## II. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

- Ingresos por sueldos, salarios y asimilables a salarios
- Ingresos gravados y exentos
- Previsión social
- Subsidio al empleo
- Mecánica de cálculo mensual y anual

Impacto de los pagos exentos en las deducciones de la empresa

Impacto de la UMA en los ingresos exentos

Pagos por separación y cálculo del ISR

Obligación de timbrar los pagos en estudio, actualizados al 14 de octubre de 2019

CFDI como constancia laboral

Nueva regla para la indemnización de un trabajador

## **PRINCIPALES MODIFICACIONES AL CFDI DE NÓMINA 2020**

### **III. IMSS e INFONAVIT**

Integración del salario

- Salarios fijos, variables y mixtos
- Incidencias en la determinación de cuotas obrero patronales

- Cuotas que deberán cubrir los patrones y trabajadores
- Impacto de la UMA en las cuotas obrero patronales
- Acuerdo del Consejo técnico de la adopción de la UMA
- Comentarios a la versión del SUA 3.5.6
- Nuevo concepto de RT con Reforma Laboral y afiliación del trabajador del hogar
- No pago de aportaciones al INFONAVIT por trabajadores del hogar

#### **IV. CONTRIBUCIONES LOCALES**

- Impuesto Sobre Nóminas en la CDMX
- Impuesto Sobre Erogaciones en el Estado de México

#### **V. CASOS PRÁCTICOS**

- Determinación del ingreso gravado y exento
- Determinación del Salario Base de Cotización para el IMSS e INFONAVIT
- Ingresos que sirven de base para el Impuesto Sobre Nóminas del Estado

# MARCO LEGAL

**MATERIAL ELABORADO POR:  
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ**

# Derecho constitucional al trabajo

- El Artículo 123 constitucional establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo. Por tal razón, el congreso de la unión, sin contravenir lo dispuesto en el Artículo en estudio, expidió la Ley Federal del Trabajo para tales fines.
- Es por eso que el apartado "a" del Artículo 123 citado regula las relaciones laborales entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.

- Es preciso mencionar que el Artículo 123 en su apartado "B" Regula las relaciones de los trabajadores que prestan sus servicios al gobierno federal, estatal y municipal.
- Cabe comentar que la adición que se le hizo al Artículo 123, con entrada en vigor el 19 de diciembre de 1978 y publicada en el diario oficial de la federación el mismo día, reconoce lo que hoy en día ratifica la LFT Que en términos generales establece, entre otras, las siguientes:

1. Jornada de trabajo.
2. Duración máxima de la jornada de trabajo.
3. Prohibición de la utilización del trabajo de menores.
4. Un día de descanso, por seis laborados.
5. Los salarios mínimos que gozarán los trabajadores (**Seguirán existiendo**).
6. A trabajo igual, salario igual.
7. Derecho a PTU.
8. *El salario **deberá pagarse en moneda** de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, **ni con vales**, fichas o cualquier otro signo representativo con que pretenda substituir la moneda.*
9. Pago de horas extras.
10. La observancia y aplicación del seguro social e INFONAVIT.

# **UNIDAD DE MEDIDA Y ACTUALIZACIÓN (UMA)**

**MATERIAL ELABORADO POR:  
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ**

# Uso de la UMA

Será **utilizada como** unidad de cuenta, índice, **base**, medida o referencia **para determinar la cuantía del pago de las obligaciones** y supuestos previstos en las Leyes federales, de las entidades federativas y del Distrito Federal, así como en las disposiciones jurídicas que emanen de todas las anteriores.

# Desindexación del salario mínimo general

- A través de esta medida se desindexa el salario mínimo como elemento de índice o referencia para fines ajenos al salario, y se adopta la Unidad de Medida y Actualización (UMA).
- En este sentido, el **Artículo 123 en su fracción VI**, que trata sobre el salario, se reforma para establecer que **el salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.**

# INEGI, el responsable de dar a conocer el valor de la UMA

- **La responsabilidad de calcular la unidad de medida recae en el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), que a partir de este año publicará el monto de equivalencia de la UMA, de acuerdo con la reforma que se realizó al Artículo 26 de la Constitución para desvincular el salario mínimo como unidad de medida.**

# Valor de la UMA

- El valor mensual de la UMA se calcula multiplicando su valor diario por 30.4 veces y su valor anual se calcula multiplicando su valor mensual por 12.

Año	VDUMA	VMUMA	VAUMA
2016	\$ 73.04	\$ 2,220.42	\$ 26,645.04
2017	\$ 75.49	\$ 2,294.90	\$ 27,538.75
2018	\$ 80.60	\$ 2,450.24	\$ 29,402.88
2019	\$ 84.49	\$ 2,568.50	\$ 30,822.00
2020	\$ 86.88	\$ 2,641.15	\$ 31,693.82

- VDUMA** = Valor Diario de la Unidad de Medida y Actualización.
- VMUMA** = Valor Mensual de la Unidad de Medida y Actualización.
- VAUMA** = Valor Anual de la Unidad de Medida y Actualización.

# Referencias al SMG = UMA

Todas las menciones al salario mínimo como unidad de cuenta, índice, base, medida o referencia para determinar la cuantía de las obligaciones y supuestos previstos en las Leyes federales, estatales, del Distrito Federal, así como en cualquier disposición jurídica que emane de todas las anteriores, **se entenderán referidas a la Unidad de Medida y Actualización.**

*Artículo Tercero Transitorio del Decreto publicado en el DOF el 27/01/2016, que reforma al Artículo 26 Constitucional.*

# ÁMBITO LABORAL (Ley Federal del Trabajo)

MATERIAL ELABORADO POR:  
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ

# Nuevas definiciones (Artículo 3 Ter)

## **Autoridad conciliadora:**

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o los Centros de Conciliación de las entidades federativas, según corresponda.

## **Autoridad Registral:**

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (**CFCYRL**)

## **Tribunal:**

Juez laboral

## **Correr traslado:**

Poner a disposición de algunas de las partes algún documento o documentos en el local del tribunal, salvo los casos previstos en la Ley.

# Concepto de relación de trabajo

Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. Por tal razón, se hace necesario definir estos dos conceptos, de acuerdo a lo previsto en los Artículos 8 y 10 de la L.F.T

## "Trabajador"

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

## "Patrón"

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

## "Relación de trabajo"

Toda vez que ya se tienen definidas las partes importantes y trascendentales de la relación de trabajo, cabe precisar que el Artículo 20 de la L.F.T. Establece lo siguiente:

Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen; a la prestación de un **trabajo personal subordinado** a una persona física o moral, mediante el pago de un salario.

- Cabe comentar que el segundo párrafo del Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, anteriormente citado, establece que se entiende por **trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.** Así también el Artículo 26 del mismo ordenamiento establece que no es necesario que exista un contrato por escrito, para que el trabajador tenga todos los derechos que deriven de las normas protectoras del trabajo y exista una relación de trabajo.
- Con todo lo antes descrito, podemos decir que tenemos el marco conceptual del tema en estudio; por lo que, se hace necesario definir uno de los conceptos trascendentales en materia, ya que es la base de donde emana toda la obligación fiscal: **salario.**

# ¿Qué es el salario?

- Tal como ya se apuntó en la CPEUM Se reconoce el término de salario, sin definir al mismo. En la antigüedad, y hoy en día es muy común escuchar hablar a la gente y referirse indistintamente a dos conceptos análogos: salarios y sueldos. El primero nace hace muchos años, cuando el pago de un trabajo se hacía con la sal, que en su momento era muy valiosa, y de ahí la derivación de la palabra salario. En tanto, la palabra sueldo, nace cuando se da la primera acuñación de la moneda a través de una soldadura.
- La L.F.T. Establece una serie de conceptos relacionados con salario, ya que lo divide en tres, es decir: **salario retributivo, salario remunerativo e integración del salario**. Por lo que a continuación se apuntan los conceptos previstos en los Artículos 82, 85 y 84 respectivamente.

- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo "(Art. 82)
- El salario debe ser remunerador y **nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley**. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo. (Art. 85)
- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo". (Art. 84)

# Pago del salario (LFT Art. 100 y 101)

- El salario **se pagará directamente al trabajador**. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.
- *El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.*
- **Previo consentimiento del trabajador**, el pago del salario **podrá** efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico.
- Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.

- De los conceptos descritos, debemos entender que salario es el pago que recibe el trabajador por su trabajo y que nunca puede ser menor a los previstos por la comisión nacional de salarios mínimos, para efectos de poder cubrir sus necesidades básicas.
- Salario Mínimo General Diario \$ 123.22. (Excepto Zona Fronteriza Norte)
- Salario Mínimo General en frontera norte Diario \$ 185.56

# Nueva causal que exime al patrón de reinstalar al trabajador ( Art. 49)

- Acudir al Tribunal a depositar la indemnización.
- Para tal efecto el patrón deberá aportar el nombre y dirección del trabajador para que se le notifique.
- Con el escrito, el Tribunal **correrá traslado** al trabajador para su conocimiento.
- Si el trabajador no está de acuerdo, tiene el derecho de demandar por la vía jurisdiccional la acción que corresponda.

# Previsión social en materia laboral

Derivada de la relación obrero patronal, la Ley Federal del Trabajo establece en los Artículos. 509, 510 y demás relativos, el ordenamiento de la integración de la comisión mixta de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

De acuerdo a lo antes mencionado la Secretaría del Trabajo y **Previsión Social** es la encargada de vigilar el cumplimiento del reglamento federal de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación del día 21 de enero de 1998.

El contenido del reglamento debe de cumplir con los siguientes puntos.

- Definir las obligaciones del patrón y los trabajadores en la **previsión de accidentes** y enfermedades del trabajo.
- Participar el patrón o el representante legal en la integración de la comisión mixta del reglamento interior de trabajo.
- Redacción del mismo.
- Deposito ante la autoridad (junta de conciliación y arbitraje)
- Difusión entre el personal.
- Elaborar el programa anual de capacitación y adiestramiento conjuntamente con la comisión integrada para tal fin.
- **Planes, programas de capacitación interna y externa.**
- Constancia de habilidades laborales.
- Cláusula de capacitación y adiestramiento en cada tipo de contratación.
- **Otorgamiento de becas.**

- **Fomento actividades deportivas.**
- Comisión mixta de cuadro general de antigüedad.
- Comisión mixta para el reparto de la PTU.
- Reglamentación para la contratación de menores de edad.
- Permiso de la S.T.P.S. y certificado médico.
- Jornada de trabajo, días de descanso.
- Registro de inspección especial.
- Trabajo de mujeres en estado de gestación o lactancia.
- Jornada de trabajo, días de descanso.
- **Descanso pre y posnatal (certificado de incapacidad).**
- **Dotar a los trabajadores de uniformes y todo lo necesario para desarrollar sus labores.**

# Nuevas obligaciones del patrón

- Adición de las fracciones XXX a la XXXIV DEL artículo 132 de la LFT
- Establece la obligación del patrón de dar a conocer al trabajador el contrato colectivo que le aplique, para tales efectos deberá:
  - Entregar a sus trabajadores, de manera gratuita, un ejemplar impreso del contrato colectivo inicial o de su revisión dentro de los 15 días siguientes a que dicho contrato sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
  - Esta obligación se podrá acreditar con la firma de recibido del trabajador.

- **Implementar**, en acuerdo con los trabajadores, **un protocolo para evitar la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual**, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.
- Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que solicite el CFCYRL para el desarrollo del procedimiento de consulta de los trabajadores.
- Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que solicite el sindicato, cuando se les consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo.

# NOM – 035 – STPS - 2018

- Entró en vigor el 23 de octubre de 2019
- Factores psicosociales que afectan la salud en el centro de trabajo (Internos y Externos)
- Primera etapa, sensibilizar a los trabajadores de los beneficios de la NOM
- Elaboración de un Manual de Políticas y Procedimientos para mitigar los efectos de los factores psicosociales.
- Hacia un entorno favorable de toda organización
- Dos años para dejar implementada en el centro de trabajo.

# ENTORNO FISCAL

**MATERIAL ELABORADO POR:  
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ**

# IMPUESTO SOBRE LA RENTA

**MATERIAL ELABORADO POR:  
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ**

# Impuesto Sobre la Renta

EL ISR se deriva como una obligación a cargo del trabajador que recibe un salario, las que lo reconocen como ISR retenido por salarios, todo trabajador que perciba un salario en cualquier parte de la República Mexicana estará obligado a contribuir al gasto público a través del ISR, lo cual hace que dicho tributo sea federal y dé un tratamiento igual a los iguales, para poder determinar este impuesto, se debe saber diferenciar los ingresos gravados y exentos, para no caer en una posible contingencia fiscal al momento de no estar gravando correctamente los ingresos del trabajador y por consecuencia no estar efectuando las retenciones del ISR correctas.

# Ingresos gravados

Son ingresos gravados, todos los ingresos que obtiene un contribuyente por prestar un servicio personal subordinado con uno o más patrones, siempre que excedan los límites señalados por la Ley, para no ser exentos. Estos ingresos son la base para el cálculo del impuesto.

La L.I.S.R., Para determinar la base de cálculo del impuesto, clasifica los ingresos en salarios y asimilable a salarios que son los siguientes:

## Ingresos por sueldos y salarios.

Los ingresos por salarios son los que obtiene una persona por prestar un servicio personal subordinado a un patrón. Como es la cuota diaria y todas las prestaciones que reciba el trabajador por su relación laboral, aun los ingresos derivados por terminación de esta. (ART. 94 LISR)

# Ingresos asimilados a salarios

- Remuneraciones a funcionarios y trabajadores de la federación.
- Anticipos de cooperativas de producción, Sociedades y Asociaciones Civiles.
- Honorarios a consejeros y comisarios.
- Honorarios por servicios prestados preponderantemente a un prestatario.
- Servicios independientes a personas morales y personas físicas empresariales.
- Ingresos por comisiones personas físicas con actividad empresarial.
- Ingresos en acciones.

# Otros ingresos

Se puede definir a la percepción que el trabajador obtiene por una situación diferente a la de realizar su trabajo normal o aquel ingreso que esta sujeto a un hecho extraordinario, o que la Ley lo marca como obligatorio entre otros:

- Prima dominical.
- Prima vacacional.
- Horas extras.
- Día de descanso laborado.
- Aguinaldo.

- Bonos de productividad.
- Previsión social.
- Indemnizaciones por suspensión de la relación laboral.
- Primas de antigüedad.
- Indemnizaciones por riesgo de trabajo.
- Participación de los trabajadores en las utilidades.
- Indemnización por riesgo de trabajo

# Prima dominical

- La prima dominical es el ingreso que el trabajador percibe por laborar en el séptimo día de la semana, este ingreso deberá ser de un 25% adicional a su salario diario que perciba normalmente, esta prima esta contemplada dentro de la Ley Federal del Trabajo la cual procura que el día domingo sea el día de descanso semanal.

# Prima vacacional

- Esta prima también se contempla en la L.F.T. en su Art. 80, donde se indica que el trabajador deberá obtener una prima del 25% sobre los salarios que le correspondan por vacaciones, es importante mencionar que este porcentaje es el mínimo marcado por la Ley pero que la empresa podrá aumentar indistintamente para beneficiar a sus trabajadores, la prima vacacional es una prestación que nace y se va devengando desde el primer día en el trabajador empieza a prestar sus servicios a cualquier entidad.

# Horas extras

- La L.F.T., reconoce tres jornadas de trabajo, la diurna de ocho horas, la nocturna de siete horas y la mixta de siete horas y media, en horarios establecidos para considerarse nocturna, diurna o mixta específicamente. Si un trabajador labora más de las horas establecidas en su jornada, tendrá derecho a que se le paguen las horas extraordinarias o que excedan, estas horas no podrán pasar de 3 horas diarias 3 veces a la semana y si se dan de esta forma se pagará un 100% adicional al de su salario normal, si el tiempo extraordinario llegará a exceder de los límites establecidos el excedente se pagará en un 200% más de su salario por hora normal.

# Día de descanso laborado

- Los trabajadores no están obligados a prestar servicios **en sus días de descanso**. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, **un salario doble por el servicio prestado**.
- Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el **descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado**.

# Aguinaldo

El aguinaldo es la gratificación anual a que tiene derecho un trabajador desde el primer día que presta sus servicios a una empresa, este ingreso lo deberá obtener más tardar el día 20 de diciembre de cada año, y será cuando menos el equivalente a 15 días del salario que tenga vigente el trabajador, este monto es el mínimo pero el patrón podrá otorgar una cantidad mayor.

# Bono de productividad

Dentro de la L.F.T. no existe en concepto de bono de productividad, pero se entiende como todo aquel ingreso que se establece para el trabajador que logre aumentar el rendimiento de su trabajo, en cuanto a calidad cantidad, y utilizar menos costo para producir, haciendo más competitivo los productos de la empresa en trabaja.

# PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

**MATERIAL ELABORADO POR:  
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ**

# Definición

## Doctrinal

*El autor Alfonso Becerril Arechiga la define: es la serie de reglas y prestaciones que conllevan una elevación del nivel económico, social, cultural e integral, que son proporcionadas por los patrones, y que no constituye una remuneración a los servicios, ya que no se otorgan en función de éstas, sino para complementar y acrecentar el ámbito de desarrollo psico-social del trabajador.*

## Jurisprudencial

*En una prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familiares, dependientes o beneficiarios, tendientes a su superación física, social, económica, cultural e integral; esto es, toda prestación en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tengan que elevar su nivel de vida económico, social, cultural e integral.*

## Legal

Las 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 Sociedades Cooperativas, **tendientes a su superación física, social, económica o cultural**, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.

*En ningún caso se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de Sociedades Cooperativas.*

# Requisitos para su deducibilidad

## A) Generalidad.

Primeramente, analizaremos lo dispuesto en la **fracción XI del Artículo 27** de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, la cual en términos generales establece como principales requisitos:

- Diferenciar tipo de trabajadores: sindicalizados y no sindicalizados.
- Determinación del beneficio promedio de trabajadores no sindicalizados. **(Derogado a partir de 2016)**
- Tope de deducción de las prestaciones otorgadas a trabajadores no sindicalizados: 10 SMGAG elevados al año. **(Derogado a partir de 2016)**
- Tratamiento especial y particular a: fondo de ahorro, seguro de vida, gastos médicos y aportaciones a planes de pensiones y jubilaciones.

## Estar en contrato

El Artículo 24 en su fracción XII, vigente al 31 de diciembre del 2001, establecía que dichas prestaciones deberían constar en el **contrato o en un plan**, así como su aplicación debería ser general para todos los trabajadores.

Cabe resaltar que la disposición vigente a la fecha, Artículo 27, fracción XI, no reconoce la elaboración de un plan de previsión social, salvo en el caso del fondo de ahorro; empero, la costumbre hace Ley y por lo general la empresa ya cuenta con dicho requisito.

# Debido cumplimiento a las disposiciones reglamentarias

Ahora bien, respecto a los requisitos referenciados en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, el reglamento de la misma establece en su **Artículo 46** lo siguiente:

- Que se efectúen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.
- Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y, en su caso, con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes, cuando dependan económicamente del trabajador, **incluso cuando tengan parentesco civil**, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador. **En el caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica.**
- Por todo lo antes descrito, podemos romper con el mito que las prestaciones de previsión social, al momento de establecer que debe ser general, no quiere decir universalidad.

# Beneficios iguales a los trabajadores\*

- Ahora bien, conforme a lo previsto en el **Artículo 48** del reglamento de la LISR, se establece que **no debe darse beneficios mayores a salarios mayores**, ya que, la diferencia será un gasto no deducible. Asimismo, nunca podrán tener mayores beneficios los trabajadores de confianza, de los demás trabajadores.
- Por lo que, desde la reforma fiscal 2003, podemos observar que la deducibilidad de las prestaciones de previsión social para los trabajadores distintos a los sindicalizados siempre ha estado limitada al beneficio de estos últimos.

\* Sin efectos a partir de enero de 2016

# Determinación del promedio aritmético de los trabajadores

## SINDICALIZADOS

TOTAL DE PPS PAGADAS  
ENTRE:  
**NUM. DE TRABAJADORES**  
IGUAL:  
PROM. ANUAL PAGADO

## NO SINDICALIZADOS

TOTAL DE PPS PAGADAS  
ENTRE:  
**NUM. DE TRABAJADORES**  
IGUAL:  
PROM. ANUAL PAGADO

Cabe precisar que, para efectos de la determinación del promedio aritmético de los trabajadores no deberán incluirse los conceptos siguientes:

- Primas de seguros de vida
- Primas de gastos médicos
- Las aportaciones a los fondos de ahorro y,
- Aportaciones a los fondos de pensiones y jubilaciones

# Fondo de ahorro

- Debe ser general y estar en un plan.
- Aportación máxima del patrón de 1.3 VSMGAG (1.3 VDUMA\*).
- Aportación máxima del 13% del salario del trabajador.
- Cumplir con las siguientes reglas.

**\*VDUMA = Valor Diario de la Unidad de Medida y Actualización.**

- Se retire una sola vez al año.
- Se destine a dar préstamos a los trabajadores.
- *El remanente se invierte en valores a cargo del gobierno.*
- Que en el caso de préstamos otorgados a trabajadores que tengan como garantía las aportaciones del fondo, **dichos préstamos no excedan del monto que el trabajador tenga en el fondo**, siempre que dichos préstamos sean otorgados una vez al año. Cuando se otorgue más de un préstamo al año, las aportaciones que se efectúen al fondo de ahorro serán deducibles, siempre que el último préstamo que se hubiera otorgado al mismo trabajador se haya pagado en su totalidad y siempre que haya transcurrido como mínimo seis meses desde que se cubrió la totalidad de dicho préstamo.

# Pagos por separación

1. La constitucional (tres meses).
2. La laboral (20 días por año, siempre y cuando el laudo obligue a reinstalar al trabajador).
3. Prima de antigüedad (12 días por año).
4. Vacaciones no gozadas.
5. En su caso, salarios caídos.
6. Intereses (2% sobre la base de 15 meses el salario).

# Participación de los trabajadores en las utilidades

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, es el derecho que tienen para recibir una participación directa en los resultados obtenidos por la entidad, por su colaboración en el proceso productivo de la empresa en la que prestan sus servicios. Este derecho se encuentra fundamentado en el Artículo 123 constitucional fracción IX.

# INGRESOS EXENTOS

[INGRESOS EXENTOS 2020.xlsx](#)

**MATERIAL ELABORADO POR:  
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ**

# PARÁMETROS DE LA NÓMINA

**MATERIAL ELABORADO POR:  
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ**

## CUADRO COMPARATIVO DE ENERO 2020

CONCEPTO DE PAGO	REFERENCIA EN LA LISR	VALOR SMG 2020	IMPORTE EXENTO	REFERENCIA VIGENTE	VALOR UMA ENERO 2020	IMPORTE EXENTO
Aguinaldo	30 VSMGAG	123.22	3,696.60	30 VDUMA	84.49	2,534.70
Prima Vacacional	15 VSMGAG	123.22	1,848.30	15 VDUMA	84.49	1,267.35
PTU	15 VSMGAG	123.22	1,848.30	15 VDUMA	84.49	1,267.35
Prima dominical	1 SMGAG	123.22	123.22	VDUMA	84.49	84.49
Pensiones y jubilaciones	15 VSMGAG	123.22	1,848.30	15 VDUMA	84.49	1,267.35
Pagos por separación	90 VSMGAG	123.22	11,089.80	90 VDUMA	84.49	7,604.10
- 3 meses por año	por año de serv.			por año de serv.		
- 20 días por año	fracción mayor a			fracción mayor a		
- 12 días por año	seis meses año			seis meses año		
	cumplido			cumplido		

## CUADRO COMPARATIVO A PARTIR DE FEBRERO 2020

CONCEPTO DE PAGO	REFERENCIA EN LA LISR	VALOR SMG 2020	IMPORTE EXENTO	REFERENCIA VIGENTE	VALOR UMA FEBRERO 2020	IMPORTE EXENTO
Aguinaldo	30 VSMGAG	123.22	3,696.60	30 VDUMA	86.88	2,606.40
Prima Vacacional	15 VSMGAG	123.22	1,848.30	15 VDUMA	86.88	1,303.20
PTU	15 VSMGAG	123.22	1,848.30	15 VDUMA	86.88	1,303.20
Prima dominical	1 SMGAG	123.22	123.22	VDUMA	86.88	86.88
Pensiones y jubilaciones	15 VSMGAG	123.22	1,848.30	15 VDUMA	86.88	1,303.20
Pagos por separación	90 VSMGAG	123.22	11,089.80	90 VDUMA	86.88	7,819.20
- 3 meses por año	por año de serv.			por año de serv.		
- 20 días por año	fracción mayor a			fracción mayor a		
- 12 días por año	seis meses año			seis meses año		
	cumplido			cumplido		

# **EFECTO DE LOS PAGOS EXENTOS A LOS TRABAJADORES**

# Gastos no deducibles por pagos exentos a los trabajadores (Art. 28, fracción XXX)

Los pagos que a su vez sean **ingresos exentos** para el trabajador, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 al monto de dichos pagos. El factor a que se refiere este párrafo será del 0.47 cuando **las prestaciones otorgadas** por los contribuyentes a favor de sus trabajadores **que a su vez sean ingresos exentos** para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, *no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior.*

## Procedimiento para cuantificar la proporción de los ingresos exentos respecto del total de las remuneraciones (RM 3.3.1.29)

Para los efectos del Artículo 28, fracción XXX de la Ley del ISR, para determinar si en el ejercicio disminuyeron **las prestaciones otorgadas a favor de los trabajadores** que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior, se estará a lo siguiente:

Total de prestaciones pagadas en 2019

**Entre:**

Total de remuneraciones pagadas en 2019

**Igual:**

Cociente "A"

Total de prestaciones pagadas en 2018

**Entre:**

Total de remuneraciones pagadas en 2018

**Igual:**

Cociente "B"

**Si "A" menor que "B", el patrón debe aplicar el factor del .53**

# Erogaciones a considerar

- 1. Sueldos y salarios.**
2. Rayas y jornales.
3. Gratificaciones y aguinaldo.
4. Indemnizaciones.
5. Prima de vacaciones.
6. Prima dominical.
- 7. Premios por puntualidad o asistencia.**
- 8. Participación de los trabajadores en las utilidades.**
9. Seguro de vida.
10. Reembolso de gastos médicos, dentales y hospitalarios.
11. Previsión social.
12. Seguro de gastos médicos.
13. Fondo y cajas de ahorro.

14. Vales para despensa, restaurante, gasolina y para ropa.
15. **Ayuda de transporte.**
16. Cuotas sindicales pagadas por el patrón.
17. Fondo de pensiones, aportaciones del patrón.
18. Prima de antigüedad (aportaciones). **sic**
19. **Gastos por fiesta de fin de año y otros.**
20. Subsidios por incapacidad.
21. Becas para trabajadores y/o sus hijos.
22. Ayuda de renta, Artículos escolares y dotación de anteojos.
23. Ayuda a los trabajadores para gastos de funeral.
24. Intereses subsidiados en créditos al personal.
25. Horas extras.
26. Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.
27. **Contribuciones a cargo del trabajador pagadas por el patrón.**

# Subsidio al empleo

- El subsidio al Impuesto Sobre la Renta fue incorporado a la legislación fiscal a partir del año de 2008, con el fin de beneficiar a las personas físicas, especialmente a los trabajadores de menos ingresos.
- El subsidio, en materia fiscal, representa una disminución en la carga tributaria del trabajador. El cual esta condicionado a la política de retribución de la empresa, respecto a los ingresos gravados en relación con el total pagado por salarios.
- Sustituye al crédito al salario (vigente hasta diciembre 2007).
- Es acreditable contra el ISR propio o retenido a terceros.

# Mecánica general de cálculo del ISR

Ingreso percibido

Menos

Ingreso exento

Igual

Base del impuesto

Mecánica

Artículo 96 (Retención provisional) ó

Artículo 152 (cálculo anual)

Igual

ISR causado

Menos

**Subsidio al empleo**

Igual

ISR a retener o subsidio a pagar

## Mecánica de cálculo (96 y 152)

Ingreso gravado

Menos

Límite inferior

Igual.

Excedente del límite inferior

Por:

Porcentaje aplicable

Igual

ISR marginal

Mas.

Cuota fija

Igual.

ISR causado

Menos

Subsidio al empleo

Igual

ISR a retener y enterar y/o

Subsidio al empleo a pagar al trabajador

# ISR a retener en una indemnización

- I. Determinar la tasa real de ISR de  
Un salario mensual ordinario

ISR Determinado al último pago  
Mensual ordinario por sueldo

Entre:

Total del sueldo que sirvió de base  
Para el cálculo del ISR

Igual:

Cociente

Por:

Cien

Igual:

Tasa real de impuesto mensual.(Expresada en porciento)

## Determinación de ISR a retener.

Ingreso total por concepto de separación

Menos:

Ingreso exento

Igual:

Base gravada

Por:

Tasa real de impuesto mensual

Igual:

ISR a retener y enterar



# **OTRAS DISPOSICIONES EN MATERIA DEL ISR**

**MATERIAL ELABORADO POR:  
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ**

# Deducción de salarios pagados en efectivo (Artículo 43 del RLISR)

- Para efectos del Artículo 27, fracción III, en relación con el Artículo 94 de la Ley del ISR y 29, primer párrafo del CFF, las erogaciones efectuadas por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado 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 CFDI correspondiente por concepto de nómina.**

## Plazos para timbrar la nomina (2.7.5.1)

Los contribuyentes **podrán expedir** los CFDI por las remuneraciones que cubran a sus trabajadores o a contribuyentes asimilados a salarios, **antes de la realización de los pagos** correspondientes, o dentro del **plazo señalado** en función al número de sus trabajadores o asimilados a salarios, posteriores a la realización efectiva de dichos pagos, conforme a lo siguiente:

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

- Los contribuyentes que realicen pagos por remuneraciones a sus trabajadores o a contribuyentes asimilados a salarios, correspondientes a **periodos menores a un mes, podrán emitir a cada trabajador o a cada contribuyente asimilado un sólo CFDI mensual**. En cuyo caso se considerará como fecha de expedición y entrega de tal comprobante la fecha en que se realizó efectivamente el pago correspondiente al último día o periodo laborado dentro del mes por el que se emita el CFDI.
- Los contribuyentes que opten por emitir el CFDI mensual a que se refiere el párrafo anterior, **deberán incorporar al mismo el complemento a que se refiere la regla 2.7.5.1.**, por cada uno de los pagos realizados durante el mes, debidamente requisitados. El CFDI mensual **deberá incorporar** tantos complementos como número de pagos se hayan realizado durante el mes de que se trate.

- En el caso de **pagos por separación** o con motivo de la ejecución de **resoluciones judiciales o laudos**, los contribuyentes **podrán** generar y remitir el CFDI para su certificación al SAT o al proveedor de certificación de comprobantes según sea el caso, **a más tardar el último día hábil del mes en que se haya realizado la erogación**, en estos casos cada CFDI se deberá entregar o poner a disposición de cada receptor conforme a los plazos señalados de acuerdo al número de trabajadores, considerando el cómputo de días hábiles en relación a la fecha en que se certificó el CFDI por el SAT o proveedor de certificación de CFDI.

# Primas de antigüedad (Art. 150 RLISR)

- Se dará el tratamiento fiscal establecido en el Artículo 93, fracción XIII de la Ley, a los ingresos que, por concepto de primas de antigüedad, perciban los trabajadores **que cumplan con los supuestos de jubilación** previstos en las Leyes de seguridad social **o de los contratos colectivos** de trabajo, **aun cuando continúen su relación laboral.**

# Viáticos

- **Exentos**, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con los comprobantes fiscales correspondientes. (Art. 93, Fr. XVII LISR)
- Proporcionar a más tardar el 15 de febrero de cada año, a las personas a quienes les hubieran prestado servicios personales subordinados el **comprobante fiscal *del monto total de los viáticos pagados en el año*** de calendario de que se trate, por los que se aplicó lo dispuesto en el Artículo 93, fracción XVII. (Art. 99, Fr. VI LISR)

- Las personas físicas que reciban viáticos y efectivamente los eroguen en servicio del patrón, **podrán no presentar comprobantes fiscales hasta por un 20% del total de viáticos erogados en cada ocasión, cuando no existan servicios para emitir los mismos**, sin que en ningún caso el monto que no se compruebe exceda de \$15,000.00 en el ejercicio fiscal de que se trate.
- La parte que en su caso no se erogue deberá ser reintegrada por la persona física que reciba los viáticos o en caso contrario no le será aplicable lo dispuesto en este Artículo.
- No es aplicable tratándose de gastos de hospedaje y de pasajes de avión.
- **Artículo 152 del RLISR**

## No expedición de constancia y CFDI por concepto de viáticos comprobados (2.7.5.3)

- **Podrán** dar por cumplidas las obligaciones de expedir la constancia y el comprobante fiscal del monto total de los viáticos pagados en el año de calendario a los que se les aplicó lo dispuesto en el Artículo 93, fracción XVII de la Ley del ISR, **mediante la expedición y entrega en tiempo y forma a sus trabajadores del CFDI de nómina** a que se refiere el Artículo 99, fracción III de la Ley del ISR, **siempre que en dicho CFDI hayan reflejado la información de viáticos** que corresponda en términos de las disposiciones fiscales aplicables.

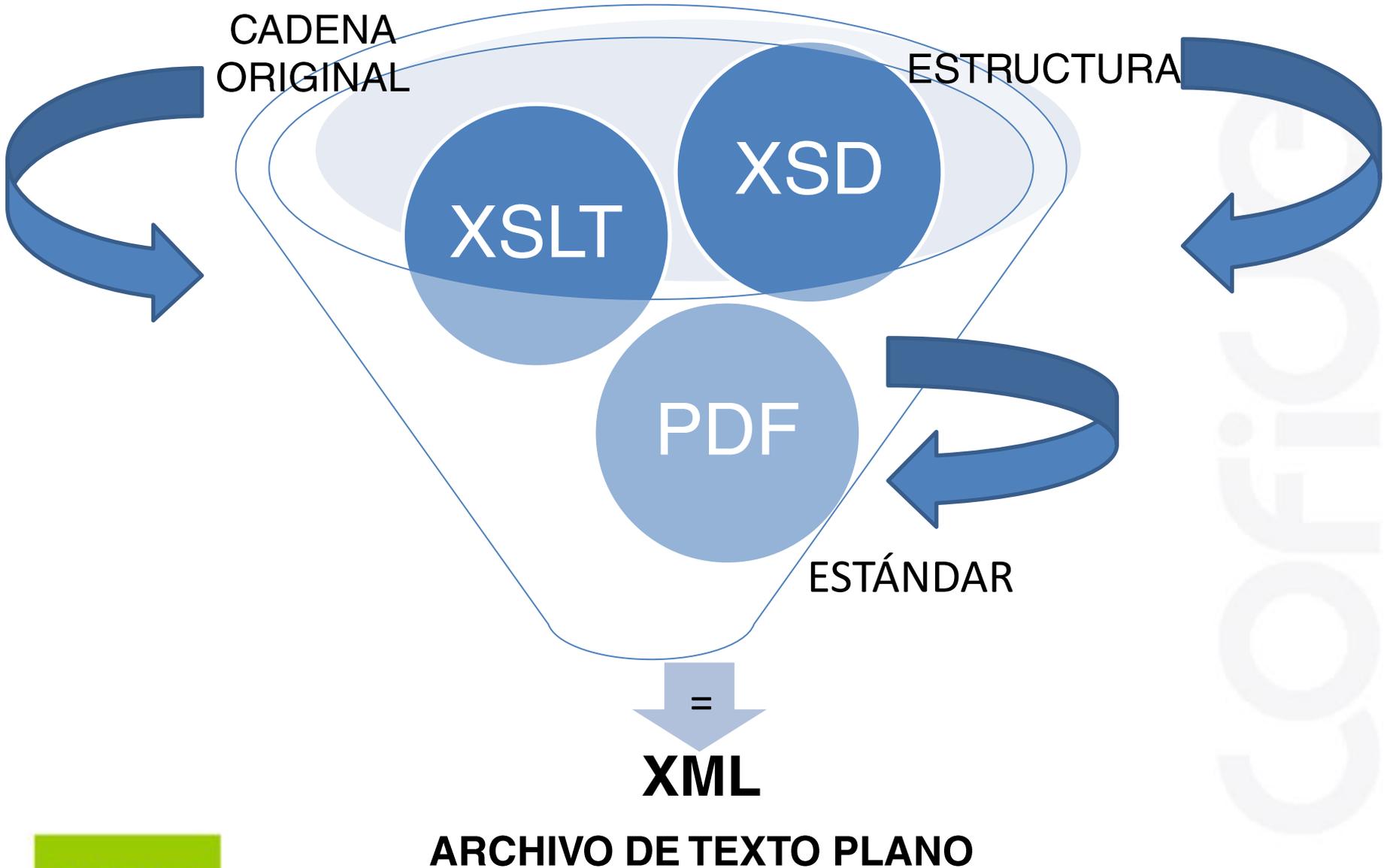
# Indemnización por RT (Artículo 501)

- En caso de muerte o **desaparición derivada de un acto delincuencia**, para los beneficiarios siguientes:
  - A. Viuda o viudo
  - B. Menores de 18 años y mayores de esa edad con incapacidad mayor al 50%
  - C. Hijos hasta 25 años de edad que sigan estudiando en algún plantel del Sistema Educativo Nacional.

EN NINGÚN CASO SE INVESTIGARÁ LA DEPENDENCIA ECONÓMICA, DADO QUE LOS RECLAMANTES TIENEN LA PRESUNCIÓN A SU FAVOR.

# ANÁLISIS DEL COMPLEMENTO DE LA NÓMINA

MATERIAL ELABORADO POR:  
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ



# **Cuadro sinóptico de todos los Apartados y “nodos” a considerar**

[CFDI NOMINA 2020 MAD.xlsx](#)

**MATERIAL ELABORADO POR:  
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ**

# CATÁLOGO DEL COMPLEMENTO DE NÓMINA

[CATALOGO NOMINA ACT. FEBRERO  
2020.xls](#)

**MATERIAL ELABORADO POR:  
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ**

# **CAMPOS A CUIDAR EN EL CFDI DE NOMINA, POR ANEXO 20**

**MATERIAL ELABORADO POR:  
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ**

# La versión 3.3 y su obligatoriedad

Obligatorio en los siguientes campos:

1. Tipo de comprobante “N”
2. Tipo de relación “04” (CFDI relacionado, sustitución)
3. RFC del receptor
4. Código Postal del centro de trabajo (No de casa matriz o donde se dispersa la nomina, en caso de no existir en el catálogo, el más cercano al domicilio)
5. Uso CFDO “P01” Por definir

6. Tipo de moneda “MXN” (No debe existir tipo de cambio)
7. Descripción “PAGO DE NOMINA”
8. Clave producto servicio “84111505”
9. Clave unidad de medida “ACT”
10. Importes, valor unitario y descuentos “6 decimales”

# PRINCIPALES CAMBIOS EN LA GUÍA DE APLICACIÓN ÁPLICABLES EN 2020

MATERIAL ELABORADO POR:  
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ

1. Tipo de deducción V.4.0 (05/12/2019)
  - a) 107 Ajuste a subsidio efectivamente pagado
  
2. Otro tipo de pago V.2.0 a V.3.0
  - a) 006 Alimentos como ingreso en bienes (Servicio de Comedor y Comida)
  - b) 007 ISR ajustado por subsidio (Octubre 14 de 2019)
  - c) 008 Subsidio al empleo entregado que no le correspondía al trabajador (Octubre 14 de 2019)
  
3. Tipo de incapacidad (05/12/2019)
  - a) 04 Licencia para cuidados médicos de hijo diagnosticado con cáncer
  
4. Régimen de contratación (05/12/2019)
  - a) 02 Sueldos, incluye asimilados a salarios de la fracción I del Art. 94

# Reforma laboral en materia del CFDI de nomina

- Reforma al artículo 101 de la LFT a partir del 2 de mayo de 2019.
- El trabajador deberá tener acceso a la **información detallada de los conceptos y deducciones de pago.**
- Los recibos de pago deberán entregarse al trabajador en forma impresa **o por cualquier otro medio**, sin perjuicio de que el patrón lo deba entregar en documento impreso cuando el trabajador así lo requiera.
- Los recibos impresos deberán contener firma autógrafa del trabajador para su validez.

- Los recibos de pago contenidos en comprobantes fiscales digitales por Internet (CFDI) **PUEDEN SUSTITUIR A LOS RECIBOS IMPRESOS. (SIC)**
- **El contenido de un CFDI hará prueba** si se verifica en el portal de Internet del SAT, en caso de ser validado se estará a lo dispuesto en la fracción I del artículo 836-D de esta Ley, que en términos generales establece que:
  - A. El Tribunal designará el o los peritos oficiales que se requieran, a fin de determinar si la información contenida en el documento digital se encuentra íntegra e inalterada, tal y como fue generada desde el primer momento, ubicándola en tiempo y espacio entre el emisor y destinatario.

- B. El Tribunal podrá comisionar al actuario para que asociado del o los peritos designados, dé fe del lugar, fecha y hora en que se ponga a disposición de éstos el medio en el cual se contenga el documento digital.
- C. **Tratándose de recibos electrónicos de pago** el Tribunal designará a un fedatario para que **consulte la liga o ligas proporcionadas por el oferente de la prueba**, en donde se encuentran los Comprobantes Fiscales Digitales por Internet o CFDI, **compulse su contenido**, y en el caso de coincidir, se tendrán por perfeccionados, salvo prueba en contrario.

# Precisiones en el CFDI

- Por ejemplo, la clave 004, deberá ser más precisa; ya que, al día de hoy se utiliza para varios conceptos, entre otros: Descuento de prestamos, descuento fondo de ahorro, descuento de parte proporcional del séptimo día, etcétera.
- Es menester comentar que la guía de aplicación del CFDI de nomina (página 38) establece: *Es importante considerar que aunque la descripción no coincida textualmente con la descripción del catálogo c\_Tipo deducción publicado en el Portal del SAT, se debe cuidar que el concepto utilizado si tenga relación y sea concordante con la descripción de dicho catálogo de la clave que corresponda.*

# Multa aplicable al artículo 101 de la LFT

- Las violaciones al artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo, nos puede ocasionar una sanción de \$ 4,224.50 a 422,450.00, tal como se establece en el artículo 1002 de la Ley en comento. (*De 50 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización*)

# **ACTUALIZACIÓN DEL CFDI NOMINA PARA 2020 (14/10/2019)**

**MATERIAL ELABORADO POR:  
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ**

# Principales cambios

- En el apartado de tipo de contrato, deberá anotarse la duración de las relaciones de trabajo.
- En caso de que un trabajador se separe de su empleo y en un mismo período se efectuó tanto el pago por indemnización o separación y el último pago de sueldos ordinarios, **se podrá emitir el o los CFDI** conforme a lo siguiente:

**A. Dos CFDI**, uno por el pago por indemnización o separación y otro por pago de sueldos, o bien,

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

- En caso de no existir el Código Postal, anotar el más cercano (Preguntas frecuentes)
- Apéndice 7, procedimiento de ajuste mensual del subsidio acreditable
- Apéndice 8 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.

# EJEMPLO

		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>

DEDUCCIONES		
Tipo Deducción	Concepto	Importe
001	Seguridad Social	200.00
002	ISR	643.43
101	ISR Retenido de ejercicio anterior	798.44
<b>Total Otras Deducciones:</b>		<b>998.4</b>
<b>Total Impuestos Retenidos:</b>		<b>643.43</b>

ISR PRIMERA QUIN. DE ENERO 2020

# Requisito para obtener la opinión de cumplimiento positiva (2.1.39)

- La autoridad a fin de generar la opinión del cumplimiento de obligaciones fiscales revisará que el contribuyente solicitante:
- Se encuentra al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales respecto de la presentación de las declaraciones anuales del ISR y la Declaración informativa anual de retenciones de ISR por sueldos y salarios e ingresos asimilados a salarios, correspondientes a los cuatro últimos ejercicios

# **AJUSTE MENSUAL DE SUBSIDIO AL EMPLEO PARA 2020**

		Cálculo ISR
		<b>1era. Quincena</b>
	Salario quincenal	2500
Menos:	Límite inferior	2422.81
Igual:	Excedente del límite inferior	77.19
Por:	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior	10.88%
Igual:	Impuesto marginal	<b>8.40</b>
Más:	Cuota fija	142.2
Igual:	ISR determinado	<b>150.60</b>
<b>Menos:</b>	<b>Subsidio para el empleo</b>	<b>*160.35</b>
Igual:	<b>Subsidio para el empleo a entregar</b> (cuando el ISR determinado es menor que el subsidio para el empleo)	9.75
Igual:	<b>ISR a retener</b> (cuando el ISR determinado es mayor que el subsidio para el empleo)	—



PERCEPCIONES				DEDUCCIONES		
Tipo Percepción	Concepto	Importe Gravado	Importe Exento	Tipo Deducción	Concepto	Importe
001	Sueldos, Salarios <u>Rayas</u>	2500.00	0.00	001	Seguridad Social	100.00
Total Sueldos: 2500.00		Total Gravado: 2500.00	Total Exento: 0.00	Total Otras Deducciones: 100.00		
OTROS PAGOS			Subsidio al Empleo			
Tipo Otro Pago	Concepto	Importe				
002	Subsidio para el empleo (efectivamente entregado al trabajador)	9.75	Subsidio Causado	160.35		

		Cálculo ISR
		<b>2da. Quincena</b>
	Salario quincenal	4900
Menos:	Límite inferior	4257.91
Igual:	Excedente del límite inferior	642.09
Por:	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior	16.00%
Igual:	Impuesto marginal	<b>102.73</b>
Más:	Cuota fija	341.85
Igual:	ISR determinado	<b>444.58</b>
<b>Menos:</b>	<b>Subsidio para el empleo</b>	<b>*0</b>
Igual:	<b>Subsidio para el empleo a entregar</b> (cuando el ISR determinado es menor que el subsidio para el empleo)	—
Igual:	<b>ISR a retener</b> (cuando el ISR determinado es mayor que el subsidio para el empleo)	444.58



# Ajuste al subsidio

		Cálculo ISR	Cálculo ISR	
		1era. Quincena	2da. Quincena	Salario mensual
	Salario quincenal	2500	4900	7400
Menos:	Límite inferior	2422.81	4257.91	
Igual:	Excedente del límite inferior	77.19	642.09	
Por:	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior	10.88%	16.00%	
Igual:	Impuesto marginal	8.40	102.73	
Más:	Cuota fija	142.2	341.85	
Igual:	ISR determinado	150.60	444.58	595.18
Menos:	Subsidio para el empleo	*160.35	*0	
Igual:	Subsidio para el empleo a entregar (cuando el ISR determinado es menor que el subsidio para el empleo)	9.75	---	
Igual:	ISR a retener (cuando el ISR determinado es mayor que el subsidio para el empleo)	---	444.58	

## PERCEPCIONES

## DEDUCCIONES

Tipo Percepción	Concepto	Importe Gravado	Importe Exento	Tipo Dedución	Concepto	Importe
001	Sueldos, Salarios <u>Rayas</u>	4900.00	0.00	001	Seguridad Social	150.00
				002	ISR	444.58
				107	Ajuste al Subsidio Causa	160.35
				002	ISR	150.60
					Ajuste en Subsidio para el empleo	
				071	(efectivamente)	9.75
<b>Total Sueldos:</b>	<b>4900.00</b>	<b>Total Gravado: 4900.00</b>	<b>Total Exento: 0.00</b>	<b>Total Otras Deduciones:</b>	<b>320.1</b>	
				<b>Total Impuestos Retenidos:</b>	<b>595.18</b>	

## OTROS PAGOS

Tipo Otro Pago	Concepto	Importe
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		

# ÁMBITO DE SEGURIDAD SOCIAL

## LEY DEL SEGURO SOCIAL

MATERIAL ELABORADO POR:  
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ

## Aplicación

La presente Ley es de **observancia general** en toda la República, en la forma y términos que la misma establece, sus disposiciones son de **orden público y de interés social**.

## Finalidad de la seguridad social

La seguridad social tiene por finalidad **garantizar el derecho a la salud**, la asistencia médica, la protección de los **medios de subsistencia y los servicios sociales** necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el estado.

# Entidades que brindan la seguridad social

- IMSS
- ISSSTE
- ISSFAM
- INFONAVIT
- FOVISSSTE
- SECRETARIA DE SALUD

## ¿Qué es el IMSS?

- Un 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**.

# Definición de salario y salario base de cotización

- **Salarios o salario:** la retribución que la Ley Federal del Trabajo define como tal.
- **El salario base de cotización se integra** con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue **al trabajador por su trabajo**, con excepción de los conceptos siguientes:

- Instrumentos de trabajo.
- Fondo de ahorro (partes iguales y solo retirar dos veces).
- Cantidades otorgadas para fines sociales de carácter sindical.
- Aportaciones adicionales a la rama de RCV.
- Aportaciones al INFONAVIT.
- El reparto de utilidades a los trabajadores.
- La alimentación y habitación (con costo, 20% del VDUMA).
- Las despensas (especie o dinero, con tope del 40% del VDUMA).
- Premios de asistencia y puntualidad (tope del 10% del SBC).
- Planes de pensiones.
- Tiempo extra, dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

## Criterios normativos

1. **01/2014** Cantidades otorgadas en efectivo o depositadas en la cuenta del trabajador por concepto de **previsión social**.
2. **02/2014** Cantidades otorgadas en efectivo o depositadas en la cuenta del trabajador por concepto de **alimentación o habitación**.
3. **03/2014** Pago de **indemnizaciones** por enfermedad de trabajo o riesgos de trabajo no acontecidos.
4. **04/2014** Cantidades otorgadas en efectivo o depositadas en la cuenta del trabajador por concepto de **pensiones**, que no cubran los requisitos de la CONSAR.

- **01/2015** Pago del **día de descanso laborado**, semanal u obligatorio.
- **01/2016** Cantidades otorgadas en efectivo o depositadas en la cuenta del trabajador por concepto de aportaciones a **fondos o planes de pensiones**.

# Determinación del salario base de cotización (SBC)

Salario fijo (cuantía previamente conocida)

Mas:

Salario variable (cuantía no conocida)

Igual:

Salario mixto (SDI)

Por:

Días a cotizar

Igual:

Salario base de cotización (SBC)



# Ramos de seguro a pagar

## Mensualmente

- Enfermedad y maternidad
- Gastos médicos pensionados
- Invalidez y vida
- Guarderías y prestaciones sociales
- Riesgos de trabajo

## Bimestralmente

- Retiro
- Cesantía y vejez

# Incidencias

- Por ausentismos menores a 8 días, solo paga la rama de enfermedad y maternidad (Art. 31, fracción I)
- Por ausentismos de 8 días o más, se deberán pagar todas las ramas. (Art. 31, fracción I)
- Por incapacidades solo se pagara la rama de retiro (Art. 31, fracción IV)

# IMPACTO EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

MATERIAL ELABORADO POR:  
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ

## CUADRO COMPARATIVO EN ENERO 2020

CONCEPTO DE PAGO	REFERENCIA EN LA LSS	VALOR SMG 2020	VALOR POR LSS	REFERENCIA VIGENTE	VALOR UMA ENERO 2020	VALOR A UTILIZAR
Salario min. a cotizar	1 SMGAG	123.22	123.22	1 SMG	NA	123.22
Salario max. a cotizar	25 VSMGDF	123.22	3,080.50	25 VDUMA	84.49	2,112.25
Despensa	40% SMGDF	123.22	49.29	40% VDUMA	84.49	33.80
Alimentación	20% SMGDF	123.22	24.64	20% VDUMA	84.49	16.90
Habitación	20% SMGDF	123.22	24.64	20% VDUMA	84.49	16.90
Premio de puntualidad	10% SBC	NA		10% SBC	NA	
Premio de asistencia	10% SBC	NA		10% SBC	NA	
Cuota fija en EyM	20.4% SMGDF	123.22	25.14	20.4% VDUMA	84.49	17.24
Cuota en especie EyM	EXC. 3 VSMGDF	123.22	369.66	EXC. 3 VDUMA	84.49	253.47

## CUADRO COMPARATIVO, A PARTIR DE FEBRERO DE 2020

CONCEPTO DE PAGO	REFERENCIA EN LA LSS	VALOR * SMG 2020	VALOR POR LSS	REFERENCIA VIGENTE	VALOR UMA FEBRERO 2020	VALOR A UTILIZAR
Salario min. a cotizar	1 SMGAG	123.22	123.22	1 SMG	NA	123.22
Salario max. a cotizar	25 VSMGDF	123.22	3080.50	25 VDUMA	86.88	2,172.00
Despensa	40% SMGDF	123.22	49.29	40% VDUMA	86.88	34.75
Alimentación	20% SMGDF	123.22	24.64	20% VDUMA	86.88	17.38
Habitación	20% SMGDF	123.22	24.64	20% VDUMA	86.88	17.38
Premio de puntualidad	10% SBC	NA		10% SBC	NA	
Premio de asistencia	10% SBC	NA		10% SBC	NA	
Cuota fija en EyM	20.4% SMGDF	123.22	25.14	20.4% VDUMA	86.88	17.72
Cuota en especie EyM	EXC. 3 VSMGDF	123.22	369.66	EXC. 3 VDUMA	86.88	260.64

# **ACUERDO DEL CONSEJO TÉCNICO, PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA UMA, EN LA INFRAESTRUCTURA DEL IMSS**

**MATERIAL ELABORADO POR:  
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ**

Acuerdo 26/2017

Fecha 2017-01-25

Acuerdo:

"Este Consejo Técnico, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 26, Apartado B, y 123 Apartado A, fracción VI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Tercero y Cuarto Transitorios, del 'Decreto por el que se declara reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de desindexación del salario mínimo', que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 27 de enero de 2016; 263 y 264, fracciones III, XIV y XVII, de la Ley del Seguro Social; 5 y 57, de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales; 31, fracción XX, del Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social; y de conformidad con el planteamiento presentado por la Dirección General, por conducto del Titular de la Dirección Jurídica, mediante oficio 32 del 23 de enero de 2017, Acuerda: Único.- Instruir a las Direcciones de Administración, de Incorporación y Recaudación, de Innovación y Desarrollo Tecnológico, y de Prestaciones Económicas y Sociales, para que, en el ámbito de su competencia, adecuen los Sistemas Informáticos Institucionales, así como los procedimientos técnico operativos y los formatos necesarios, para la implementación de la referida reforma constitucional".

# Trabajadoras domesticas

- Fracción IV artículo 337, **ahora trabajadoras del hogar**
- Se reforman los artículos 331, 332, **334**, 336, 337, 338, 339, 340, 342 y 343, sobre trabajo del hogar, modificando el título del Capítulo, sustituyéndose el vocablo “domésticos”.
- También se instaure el seguro social obligatorio, estabilidad en el trabajo y otras mejoras para las y los trabajadores del hogar.
- Conforme a lo dispuesto en la fracción VI del artículo 127 de la LFT, las trabajadoras del hogar no participan en la PTU.

# Criterio IMSS

- Adopta la ejecutoria del Amparo Directo 9/2018 (relacionado con el amparo directo 8/2018), emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- **ACDO.AS2.HCT.300119/53.P.DIR** y su Anexo Único, relativo a las **Reglas de carácter general para la prueba piloto** de la incorporación de los **trabajadores domésticos (SIC)** al Régimen Obligatorio del Seguro Social. (DOF 2970372019)

## OBJETO.

- Las presentes Reglas de carácter general tienen por objeto **establecer facilidades administrativas** para contribuir a garantizar a los trabajadores domésticos el derecho a la salud y la seguridad social, en una primera fase, mediante la regulación de una prueba piloto para **establecer un régimen especial opcional de seguridad social que ampare los seguros del Régimen Obligatorio del Seguro Social.**

# Afiliación del trabajador doméstico

- Se requiere que los trabajadores domésticos tramiten su NSS, mismo que se puede asignar o localizar en la página de Internet del Instituto [www.imss.gob.mx](http://www.imss.gob.mx), **utilizando la aplicación móvil IMSS Digital o acudiendo a la Subdelegación que corresponda al domicilio del trabajador. (Ver para creer)**
- Para la asignación o localización del NSS vía no presencial, el trabajador doméstico **requiere contar con la CURP**, una dirección de correo electrónico y su domicilio. En caso de no contar con la CURP o no tener acceso a las tecnologías de la información, **podrá solicitarlo de forma presencial** en el Departamento de Afiliación y Vigencia de las Subdelegaciones del Instituto, **presentando una identificación oficial y acta de nacimiento**. Asimismo, en el caso de los extranjeros con permiso para trabajar podrán obtener su NSS en las Subdelegaciones del Instituto.

# Determinación de las cuotas

- El salario base de cotización se integrará conforme a lo establecido en el artículo 27 de la LSS, **en relación con el artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo**, y se registrará conforme al artículo 28 de la LSS.
- El importe de las cuotas obrero patronales correspondientes a los seguros de Enfermedades y Maternidad; de Riesgos de Trabajo; de Invalidez y Vida; de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, así como de Guarderías y Prestaciones Sociales, se determinarán conforme a lo establecido en la LSS.
- Se calcularán las cuotas correspondientes en el Seguro de Riesgos de Trabajo, en la fracción 8913, **actividad servicios domésticos, clase I**, conforme a lo establecido en el artículo 196 del RACERF, de acuerdo al artículo 73 de la LSS.

- Tratándose de trabajadores domésticos que laboren exclusivamente para un patrón (de planta **o de entrada por salida**) **durante todo el mes calendario**, éste deberá enterar la totalidad de las cuotas obrero patronales correspondientes al periodo. En caso de que el trabajador doméstico **trabaje con un patrón o más de un patrón**, el patrón o cada uno de ellos deberá cubrir el monto correspondiente a las **cuotas obrero patronales proporcionales** a los días que el trabajador doméstico labore con cada patrón durante el mes calendario que corresponda y se cubrirá la cuota correspondiente al mes.
- Tanto el trabajador doméstico como el patrón deberán conservar los comprobantes del pago de las cuotas obrero patronales

# Artículo 334 LFT

- Salvo lo expresamente pactado, la retribución del trabajador del hogar comprende, además del pago en efectivo, **los alimentos y la habitación.**
- Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

# LEY DEL INFONAVIT

**MATERIAL ELABORADO POR:  
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ**

# Salario diario integrado

## Prestaciones que lo integran, conforme a la LFT

- Cuota diaria.
- Gratificaciones.
- Primas.
- Percepciones.
- **Alimentación.**
- Habitación.
- Comisiones.
- Prestaciones en especie y
- Cualquier cantidad o prestación **que se entregue por sus servicios.**

# Excepciones en su integración

Amén, de lo que se viene aplicando en la práctica profesional (SUA), el Artículo 143 de la Ley Federal de Trabajo establece que no son parte integrante del salario los siguientes conceptos:

- Instrumentos de trabajo.
- Fondo de ahorro (partes iguales, **no importa su retiro**).
- Cantidades otorgadas para **finés sociales o sindicales**.
- Aportaciones al IMSS.
- El reparto de utilidades a los trabajadores.
- La alimentación y habitación (con costo, un peso).
- Las despensas (especie o dinero, **sin tope**).
- Premio de **asistencia** (sin tope del 10% del SBC).
- Tiempo extra, **salvo el pactado en tiempo fijo**.

## Topes de salarios

- Conforme al Artículo 144 de la Ley Federal del Trabajo es de **10 veces** el salario mínimo general del **área geográfica del contribuyente. (10 VUMA)**
- Conforme al SUA, 25 VDUMA.

## Incidencias en días cotizados

- Ausentismo deben pagarse las aportaciones, siempre y cuando no se hubiera presentado el aviso de baja en los cinco días hábiles siguientes.
- Incapacidades, deberán considerarse como día cotizado para efectos de INFONAVIT.

# En amortización de créditos INFONAVIT

- **La razón principal es la desindexación del salario mínimo, es decir su desaparición como unidad de medida, fue suprimirlo como referencia para actualizar el saldo de los créditos del INFONAVIT o el FOVISSSTE, pues si los incrementos del salario mínimo fueran mayores a los que se apliquen a los salarios de los beneficiarios de los créditos, el financiamiento hubiera sido “impagables”.**
- Las instituciones a que se refiere el primer párrafo **podrán, a partir de la entrada en vigor de este Decreto y hasta 720 días naturales posteriores a la entrada en vigor del mismo, seguir otorgando créditos a la vivienda que se referencien o actualicen con base al salario mínimo.**
- *Artículo Sexto Transitorio del Decreto publicado en el DOF el 27/01/2016, que reforma al Artículo 26 Constitucional.*

# Pronunciamiento del INFONAVIT (DOF 27/04/2016)

- El Instituto podrá seguir otorgando créditos para la adquisición de vivienda que se referencien o actualicen con base en el salario mínimo, en términos de lo dispuesto por el sexto transitorio del Decreto por el que se declara reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de desindexación del salario mínimo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de enero de 2016, a partir del cual y hasta 720 días naturales posteriores a la entrada en vigor del mismo se podrán otorgar dichos créditos.

- Los contratos que tenga celebrado el Instituto, vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente Decreto, que utilicen el salario mínimo como referencia para cualquier efecto, **no se modificarán por la Unidad de Medida y Actualización, salvo que las partes acuerden expresamente lo contrario.**
- Lo anterior, sin perjuicio de que, a partir de la entrada en vigor de este Decreto, **los contratantes puedan utilizar como índice o referencia a la Unidad de Medida y Actualización.**

## Comportamiento SMG, UMA y UMI

COMPORTAMIENTO DE SMG, UMA Y UMI								
AÑO	MIR AUT	A	SMG	SMZFN	VALOR UMA	B	VARIACIÓN	VALOR UMI
		INCREM SMG				INCRM UMA	SMG VS UMA EL MENOR	
2016	-	4.19%	73.04		73.04	0.00%	-	73.04
2017	4.00	3.90%	80.04		75.49	3.36%	3.36%	75.49
2018	5.00	3.90%	88.36		80.60	6.77%	3.90%	78.43
2019	9.43	5.00%	102.68	176.17	84.49	4.83%	4.83%	82.22
<b>2020</b>	<b>14.67</b>	<b>5.00%</b>	<b>123.22</b>	<b>185.56</b>	<b>86.88</b>	<b>2.83%</b>	<b>2.83%</b>	<b>84.55</b>

# Nacimiento de la UMI

- A. Este factor “nace oficialmente”, para el ejercicio 2018, en el Presupuesto de Ingresos y Egresos INFONAVIT 2018.
- B. Esto se confirmó por el propio Infonavit cuando dio a conocer la Subdirección General de Planeación y Finanzas el oficio SGPF/013/2018 fechado el día 09 de enero de 2018
- C. Año con año, el nuevo valor denominado UMI INFONAVIT dependerá del incremento autorizado por la CONASAMI y el valor de la UMA publicado por INEGI
- D. Todo lo antes descrito al tenor de lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley del INFONAVIT, el cual no reconoce dicho concepto, pero si la mecánica para determinar el factor de Descuento (FD)

# Trabajadoras del hogar

- Conforme a lo dispuesto en el artículo 146, el patrón no esta obligado al pago de aportaciones al INFONAVIT.
- Modificación derivada de la Reforma Laboral.

# CONTRIBUCIONES LOCALES

**MATERIAL ELABORADO POR:  
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ**

# **CÓDIGO FISCAL DEL DISTRITO FEDERAL 2020**

## **Título III Ingresos por Contribuciones**

### **Capítulo V Del Impuesto sobre Nóminas (Artículos 156 al 159)**

# Interpretación de la norma (Artículo 14)

- Las disposiciones fiscales que establezcan **cargas a los particulares** y las que señalen **excepciones** a las mismas, así como las que fijen las infracciones y sanciones, **son de aplicación estricta**. Se considera que establecen cargas a los particulares las normas que se refieren al **sujeto, objeto, base, tasa o tarifa**.
- **Las otras disposiciones fiscales** se interpretarán aplicando cualquier método de interpretación jurídica. **A falta de norma fiscal expresa, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del derecho común,** cuando su aplicación no sea contraria a la naturaleza propia del derecho público.

# Sujetos obligados

- Las **personas físicas y morales** que, en el Distrito Federal, realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se les otorgue.
- El Código en materia no define lo que es remuneración al trabajo personal subordinado, solo establece lo que se considerarán erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado.

# Base del Impuesto sobre Nóminas

- I. Sueldos y salarios;
- II. Tiempo extraordinario de trabajo;
- III. Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos;
- IV. Compensaciones;
- V. Gratificaciones y aguinaldos;

**VI. Participación patronal al fondo de ahorros;**

VII. Primas de antigüedad;

VIII. Comisiones, y

IX. Pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o administración de Sociedades y Asociaciones.

# Erogaciones no objeto de gravamen

- I. Instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo;
- II. Aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro;
- III. Gastos funerarios;
- IV. Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro; las indemnizaciones por riesgos de trabajo de acuerdo a la Ley aplicable;
- V. **Aportaciones** al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y al Fondo de Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado **destinadas al crédito para la vivienda de sus trabajadores.**

- VI. Cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;
- VII. Las **aportaciones adicionales** que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del **seguro de retiro**, cesantía en edad avanzada y vejez, del sistema obligatorio y las que fueren aportadas para constituir fondos de algún plan de pensiones, establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva que voluntariamente establezca el patrón. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro;
- VIII. Gastos de representación y viáticos;
- IX. Alimentación, habitación y **despensas onerosas**;

- X. Intereses subsidiados en créditos al personal;
- XI. Primas por seguros obligatorios por disposición de Ley, en cuya vigencia de la póliza no se otorguen préstamos a los trabajadores por parte de la aseguradora;
- XII. **Prestaciones de previsión social regulares y permanentes** que se concedan de manera general, de acuerdo con las **Leyes o contratos** de trabajo;
- XIII. Las participaciones en las utilidades de la empresa, y
- XIV. Personas contratadas con discapacidad.

# Tasa y plazo de pago

El Impuesto sobre Nóminas se determinará, aplicando la **tasa del 3%** sobre el monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado.

El Impuesto sobre Nóminas se causará en el momento en que se realicen las erogaciones por el trabajo personal subordinado y se pagará mediante declaración, en la forma oficial aprobada, que deberá presentarse **a más tardar el día diecisiete del mes siguiente**.

Los contribuyentes del Impuesto sobre Nóminas, deberán formular declaraciones aun cuando no hubieren realizado erogaciones a que se refiere el párrafo anterior, en el período de que se trate, hasta en tanto no presenten el aviso de baja al padrón o de suspensión temporal de actividades.

# **CÓDIGO FINANCIERO DEL ESTADO DE MÉXICO Y MUNICIPIOS**

## **TÍTULO TERCERO DE LOS INGRESOS DEL ESTADO**

### **CAPÍTULO PRIMERO DE LOS IMPUESTOS**

#### **SECCIÓN PRIMERA DEL IMPUESTO SOBRE EROGACIONES POR REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL (ARTÍCULOS 56 AL 59)**

# Aplicación de la norma (Artículo 18)

Las disposiciones fiscales que **establezcan cargas a las personas**, incluidas las asociaciones en participación, las que señalen **excepciones** a las mismas, así como las que fijen las infracciones y sanciones, **son de aplicación estricta**. Se considera que establecen cargas a las personas, incluidas las asociaciones en participación las normas que se refieren al sujeto, objeto, base, tasa o tarifa de las contribuciones.

Las demás disposiciones fiscales se deberán aplicar mediante cualquier **método de interpretación jurídica**. A falta de norma fiscal expresa, se aplicarán las disposiciones del **derecho común vigente en el Estado**, siempre y cuando su aplicación no sea contraria a la naturaleza jurídica del derecho fiscal.

# Sujetos del Impuesto

- **Las personas físicas y jurídicas colectivas**, incluidas las asociaciones en participación, que realicen pagos en efectivo o especie por concepto de **remuneraciones al trabajo personal, prestado dentro del territorio del Estado**, independientemente de la denominación que se les otorgue.
- Están **obligadas a retener y enterar** este impuesto, las personas físicas y jurídico colectivas que **contraten la prestación de servicios de contribuyentes domiciliados en otro Estado o entidad federativa, cuya realización genere la prestación de trabajo personal dentro del territorio del Estado.** La retención del impuesto se efectuará al contribuyente que preste los servicios contratados, debiendo entregarle la constancia de retención correspondiente durante los quince días siguientes al periodo respectivo.

- Cuando para la determinación de la retención del impuesto se desconozca el monto de las remuneraciones al trabajo personal realizadas por el contribuyente de que se trate, la **retención deberá determinarse aplicando la tasa del 3.0% al valor total de las contraprestaciones efectivamente pagadas** por los servicios contratados en el mes que corresponda, sin incluir el Impuesto al Valor Agregado e independientemente de la denominación con que se designen.

# Pagos que se consideran remuneraciones al trabajo personal

- Sueldos y salarios.
- Tiempo extraordinario de trabajo.
- Premios, bonos, estímulos, incentivos y ayudas.
- **Compensaciones.**
- Gratificaciones y aguinaldos.
- Participación patronal al fondo de ahorros.
- Primas de antigüedad.
- Participación de los trabajadores en las utilidades.
- En bienes y servicios, incluyendo la casa habitación, inclusive con la reserva del derecho de su dominio.
- Comisiones.

- Pagos realizados a administradores, comisarios, accionistas, socios o asociados de personas jurídicas colectivas, **que provengan de una relación de trabajo personal.**
- Pagos en efectivo o en especie, directa o indirectamente otorgados por los **servicios de comedor y comida** proporcionados a los trabajadores.
- **Despensa** en efectivo, en especie o vales.
- Pagos en efectivo o en especie directa o indirectamente otorgados por los **servicios de transporte** proporcionados a los trabajadores.
- Primas de seguros para gastos médicos o de vida.
- Pagos que se **asimilen a los ingresos por salarios** en los términos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.
- Cualquier **otra de naturaleza análoga** a las señaladas en esta disposición **que se entregue a cambio del trabajo personal**, independientemente de la denominación que se le otorgue.

# Remuneraciones no objeto de gravamen

- Becas educacionales y deportivas **para los trabajadores.**
- Indemnizaciones por despido o terminación de la relación laboral, riesgos o enfermedades profesionales.
- Pensiones, jubilaciones y **gastos funerarios.**
- Pagos a personas discapacitadas o con enfermedades en estado terminal, crónicas o degenerativas, que les impida o limite el desempeño o desarrollo en forma habitual de sus funciones en un trabajo, conforme a las reglas que al efecto emita la Secretaría.

- Contraprestaciones pagadas por **Instituciones de Asistencia Privada** reconocidas por el Estado.
- Pagos realizados a personas físicas por la prestación de su trabajo personal independiente, por el cual se deba pagar y en su caso retener el Impuesto al Valor Agregado.

# Tasa y plazo de pago

- El Impuesto se determinará, aplicando la **tasa del 3%** sobre el monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado.
- Este impuesto se causará **o retendrá** en el momento en que se realicen las erogaciones por remuneraciones al trabajo personal y se pagará o enterará mediante declaración en la forma oficial aprobada, que deberá presentarse **a más tardar el día diez del mes siguiente** a aquél en que se causó **o retuvo** el impuesto.

# LABORATORIO

**MATERIAL ELABORADO POR:  
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ**

**EL GRAN ESFUERZO, SA DE CV**

PERCEPCIÓN/TRABAJADOR	TRAB. 1	TRAB. 2	TRAB. 3	TRAB. 4	TRAB. 5	TRAB. 6
SALARIO DIARIO	1 SMG	4 SMG	8 SMG	10 SMG	15 SMG	23 SMG
ANTIGÜEDAD EN LA EMP.	7 AÑOS	4 AÑOS 1 M.	6 MESES	1 AÑO 11 M.	2 AÑOS 3 D.	3 AÑOS 7 M.
AGUINALDO	30 DÍAS	30 DÍAS	30 DÍAS	30 DÍAS	30 DÍAS	30 DÍAS
VACACIONES	DE LEY	DE LEY	DE LEY	DE LEY	DE LEY	DE LEY
PRIMA VACACIONAL	50%	50%	50%	50%	50%	50%
HORAS EXTRAS	11 EN 1 SEM		5 EN UN DÍA			
FONDO DE AHORRO	13%	13%	13%	13%	13%	13%
VALES DESPENSA	10%	10%	10%	10%	10%	10%
VALES RESTAURANTE	10%	10%	10%	10%	10%	10%
REEMBOLSO DE GTOS MED.	10%	10%	10%	10%	10%	10%
PREMIO DE ASISTENCIA					1,000 (1 MES)	
PREMIO DE PRODUCTIVIDAD				5,000 (ANUAL)		
PAGO DÍA DE DESCANSO LAB		04-feb-20				
PTU	2,000.00	4,000.00		8,000.00	12,000.00	20,000.00

**SE PIDE:**

1. ELABORAR UN CUADRO DE INGRESOS GRAVADOS Y EXENTOS PARA EL CÁLCULO DEL ISR
2. DETERMINAR EL SALARIO DIARIO INTEGRADO DE CADA TRABAJADOR
3. SEÑALAR LOS INGRESOS QUE SIRVEN DE BASE PARA EL CÁLCULO DEL IMPUESTO SOBRE NÓMINA

**COFIDE**® CAPACITACIÓN  
EMPRESARIAL

 Cofide SC

 Cofide SC

 COFIDE

**MUCHAS GRACIAS POR SU  
ASISTENCIA Y PARTICIPACIÓN**

01(55) 4630.4646  
[www.cofide.mx](http://www.cofide.mx)