

# Previsión Social, una Alternativa para Disminuir la Carga Social. Tratamiento Integral

Elaborado por:  
M.F. Y L.C.C. Luis Fernando Poblano Reyes  
Derechos Reservados

The image features a green semi-transparent rectangular box in the center. Inside this box, the word "COFIDE" is written in a large, white, sans-serif font, with a registered trademark symbol (®) to its upper right. Below "COFIDE", the words "CAPACITACIÓN EMPRESARIAL" are written in a smaller, white, sans-serif font. The background of the entire image is a photograph of a man in a grey blazer standing in a meeting room, gesturing with his hands. In the foreground, there is a wooden desk with several laptops displaying charts and graphs, and some papers.

# TEMARIO

- 1. Definición de Previsión Social**
- 2. Conceptos de Previsión social**
  - a. Despensa
  - b. Fondo de ahorro
  - c. Subsidios por incapacidad
  - d. Seguro de gastos médicos
  - e. Seguro de vida
  - f. Reembolso de gastos médicos, dentales y hospitalarios
  - g. Reembolso de gastos de funeral
  - h. Ayuda para útiles escolares
  - i. Ayuda para uniformes
  - j. Actividades culturales y deportivas
  - k. Aportaciones adicionales al trabajador por RCV
- 3. Ejemplo de un Plan de Previsión Social**
- 4. Tratamiento en el Impuesto sobre la Renta**
  - a. Conceptos exentos
  - b. Conceptos gravados
  - c. Cálculo del límite para la exención
  - d. Requisitos para que sea deducible
  - e. Monto de los exentos no deducibles para el patrón

# TEMARIO

## 5. **Timbrado de la Previsión Social**

- a. Códigos para el timbrado
- b. Plazos para el timbrado

## 6. **Seguro Social INFONAVIT**

- a. Integración o no integración de la previsión social al salario
- b. Criterios del seguro social para la previsión social
- c. Ejemplos de integración al salario

## 7. **Impuesto sobre nóminas**

- a. Previsión Social gravada y exenta en la CDMX
- b. Previsión Social gravada y exenta en el EDOMEX
- c. Previsión Social gravada y exenta en QUERÉTARO
- d. Previsión Social gravada y exenta en PUEBLA

# TEMA 1.

## Definición de Previsión Social

# PREVISIÓN SOCIAL

(ART. 7 LISR)

Se considera previsión social 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

# TEMA 2.

## Conceptos de Previsión Social

## SUELDOS Y PRESTACIONES LABORALES

N°	Descripción	Monto	Fundamento
1	Sueldos y Salarios	Convenido	Art. 82 LFT
2	Aguinaldo	15 días	Art. 87 LFT
3	Vacaciones	Tabla	Art. 76 LFT
4	Prima Vacacional	25%	Art.80 LFT
5	Prima Dominical	25% cuota diaria	Art. 71 LFT
6	Horas extra Simples	Cuota por hora	Art 67 LFT
7	Horas extra dobles	200% cuota por hora	Art. 67 LFT
8	Horas extra triples	300% cuota por hora	Art. 68 LFT
9	Descansos Trabajados	200% cuota diaria	Art. 74 LFT
10	Séptimo día	1 día por 6 trabajados	Art. 69 LFT
11	PTU	10% base de ISR	Art. 117 LFT
12	Prima de antigüedad	12 días por año servicio	Art. 162 LFT

# VACACIONES DIGNAS

(ART. 76 LFT)

## 2022

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

## 2023

Antigüedad	Días de Vacaciones
1	12
2	14
3	16
4	18
5	20
6 a 10	22
11 a 15	24
16 a 20	26
21 a 25	28

# PARÁMETROS

Año	SMG	SMG ZF	UMA	25 UMAS	UMI
2023	207.44	312.41	103.74	2,593.50	96.32
2022	172.87	260.34	96.22	2,405.50	91.56
2021	141.70	213.39	89.62	2,240.50	87.21
2020	123.22	185.56	86.88	2,172.00	84.55
2019	102.68	176.72	84.49	2,112.25	82.22
2018	88.36	88.36	80.60	2,015.00	78.43

# PERCEPCIONES

c_TipoPercepcion	Descripción
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

# PERCEPCIONES

c_TipoPercepcion	Descripción
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
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

# PERCEPCIONES

c_TipoPercepcion	Descripción
045	Ingresos en acciones o títulos valor que representan bienes
046	Ingresos asimilados a salarios
047	Alimentación diferentes a los establecidos en el Art 94 último párrafo LISR
048	Habitación
049	Premios por asistencia
050	Viáticos
051	Pagos por gratificaciones, primas, compensaciones, recompensas u otros a extrabajadores derivados de jubilación en parcialidades
052	Pagos que se realicen a extrabajadores que obtengan una jubilación en parcialidades derivados de la ejecución de resoluciones judicial o de un laudo
053	Pagos que se realicen a extrabajadores que obtengan una jubilación en una sola exhibición derivados de la ejecución de resoluciones judicial o de un laudo

# TEMA 3.

## Ejemplo de un Plan de Previsión Social

# PLAN DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

## Título I

### Constitución del Plan

**Cláusula Primera** La Empresa constituye el Plan de Prestaciones de Previsión Social en los términos y bajo las condiciones señaladas en este documento, así como con apoyo en las leyes que posteriormente se citan.

**Cláusula Segunda** El presente Plan de Previsión Social se otorga y constituye al amparo y cumplimiento de las siguientes disposiciones legales:

A. Constitucionales: Artículo 123, apartado A

B. Ley Federal del Trabajo: Artículos 17, 84, 89 y 143

C. Ley del Impuesto sobre la Renta: Artículos 27 fracciones I y XI, 93 fracciones IV, VI, VIII y último párrafo

D. Reglamento a la Ley del Impuesto sobre la Renta: Artículos 46 al 50

**Cláusula Tercera** La vigencia de este Plan de Prestaciones de Previsión Social iniciara el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

**Cláusula Cuarta** Este Plan de Prestaciones de Previsión Social se dará a conocer a todos los trabajadores de La Empresa dentro de los 30 días siguientes a la fecha de su entrada en vigor.

## Titulo II

### Terminología del Plan

**Cláusula Quinta** Cuando en este Plan de Previsión Social se haga referencia a los siguientes conceptos, deberá entenderse lo que se define en este Plan y, en caso de duda deberán interpretarse de la manera más acorde con la naturaleza y finalidad del mismo:

**Plan** El Plan de Prestaciones de Previsión Social otorgado y constituido conforme al presente documento, así como a los estatutos o instructivos que al efecto se consignen.

**Prestaciones** Cada uno de los beneficios que puede obtener el trabajador, en los términos y condiciones que se establecen en este Plan.

**Patrón** La Empresa

**Trabajador** Toda persona física que preste sus servicios personales subordinados al patrón mediante contrato de trabajo.

**Participante** Todo trabajador

**Salario** Cantidades en efectivo que el trabajador reciba a cambio de su trabajo ordinario, retribución cubierta por la empresa conforme al artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo.

**Ejercicio** Período comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

### Titulo III

#### Objeto y Duración del Plan

**Cláusula Sexta** El objeto de este Plan es dar cabal cumplimiento a los principios y postulados que sobre el particular se señalan en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en lo referente al trabajo y en la Ley Federal del Trabajo, así como estimular y mejorar la relación obrero-patronal.

También tendrá como propósito fundamental, elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familias, así como prever aquellas contingencias que puedan desmeritar su nivel de vida o su patrimonio familiar.

**Cláusula Séptima** La duración de este Plan iniciará en la fecha estipulada en la cláusula tercera de este documento y se dará por terminada bajo las condiciones que establezcan las disposiciones legales correspondientes.

Los beneficios que otorgara este Plan iniciarían conforme alas siguientes fechas:

- A partir de la entrada en vigor
  - Despensas, y
  - Fondo de ahorro
- A partir del \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.
  - Reembolso de gastos dentales y funerarios
  - Pago de subsidio por incapacidad, y
  - Becas educativas a trabajadores o a sus hijos.

## Titulo IV

### De la Participación

**Cláusula Octava** Solo podrán ser participantes de los beneficios de este Plan quienes reúnan los siguientes requisitos:

- Ser trabajador activo de La Empresa, en cualquiera de sus categorías,
- El trabajador deberá estar en servicio activo durante el tiempo de vigencia de este Plan,
- En caso de incapacidad, por cualquier causa, se considerara trabajador activo solo para efectos de las prestaciones que concede este Plan,
- El trabajador deberá cumplir con las obligaciones señaladas en su contrato de trabajo, así como las que impone la Ley Federal del Trabajo, y
- No se consideraran participantes del Plan a los trabajadores que dejen de prestar servicio activo, independientemente de la causa.

## Titulo V

### De los Beneficios

**Cláusula Novena** El monto máximo del valor de los beneficios de este Plan a favor de los participantes será el equivalente al \_\_\_\_%del importe de su sueldo nominal. En ningún caso podrá exceder de dicho monto.

El patrón otorgará a los participantes de este Plan las siguientes prestaciones:

- Reembolso de gastos dentales y funerarios
- Pago de subsidio por incapacidad
- Despensas
- Fondo de ahorro
- Becas educativas a trabajadores o a sus hijos

**Cláusula Décima** El beneficio de otorgar despensas a los trabajadores consistirá en entregar dentro de los primeros 17 días de cada mes, el equivalente al \_\_\_\_% del importe de su sueldo nominal. En Forma alternativa se entregarán vales de despensa y/o despensa física, iniciado con los vales citados y siguiendo el orden indicado.

Se entiende por despensa física, la entrega de los siguientes conceptos:

---

---

---

---

**Cláusula Décimo Primera** Las prestación del fondo de ahorro consistirá en la aportación mensual efectuada por el trabajador que no exceda del 13% de su salario y de 1.3 veces la UMA elevado al año, así como por una cantidad igual que aportara el patrón.

Solo se podrán retirar las aportaciones del fondo de ahorro una vez al año o en caso de la terminación o rescisión de la relación de trabajo.

El citado fondo de ahorro podrá otorgar préstamos a los participantes. Dichos préstamos en ningún caso causaran interés bancario.

La suma del préstamo deberá ser liquidada antes del 15 de noviembre de cada año.

**Cláusula Décimo Segunda** La Prestación consistente en el reembolso de gastos dentales y funerarios consistirá en entregar la cantidad que erogare el participante por estos conceptos, hasta por un monto que no exceda de \_\_\_\_\_.

El participante se obliga a entregar un comprobante que acredite efectivamente el gasto efectuado para que proceda el reembolso correspondiente.

**Cláusula Décimo Tercera** El beneficio de subsidio por incapacidad, consistirá en entregar la diferencia entre el pago de la incapacidad del seguro social y su salario nominal. Este beneficio en ningún caso podrá exceder de \_\_\_\_\_.

**Cláusula Décimo Cuarta** La prestación consistente en el otorgamiento de becas educativas a los trabajadores o a sus hijos, consistirá en entregar un vale denominado cupón educativo que tendrá el valor equivalente al \_\_\_\_\_% del importe de su salario nominal. El participante se obligará a demostrar la utilización del cupón educativo.

## **Titulo VI**

### **De la Administración del Plan**

**Cláusula Décimo Quinta** La administración de este Plan, así como la vigilancia y cumplimiento del mismo estará encomendada al departamento de recursos humanos.

Asimismo, se conformará un Comité que tendrá como propósito el expedir reglas que tiendan a mejorar el funcionamiento del Plan, así como supervisar y fijar responsabilidades que en su caso correspondan. El presidente de dicho Comité será el encargado del departamento de recursos humanos invariablemente.

El Comité de referencia estará conformado por su Presidente, así como por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, sin exceder de cinco personas.

El Comité se formará dentro de los 30 días siguientes a la vigencia del presente Plan, y se permitirá a todos los trabajadores votar para designar a sus representantes.

## **Titulo VII**

### De la Publicidad

**Cláusula Décimo Sexta** Este plan se dará a conocer a todos los trabajadores de La Empresa, por comunicación que realice el Presidente del Comité, misma que estará anexo al comprobante de pago del trabajador una sola vez, amén de suscribir este documento.

## **Titulo VIII**

### Interpretación y Jurisdicción

**Cláusula Décimo Séptima** La interpretación de este Plan será atendido a la naturaleza y finalidad de sus objetivos y en forma supletoria se podrán aplicar las disposiciones laborales, de seguridad social, fiscales y cualquier otra que por su naturaleza resulte aplicable.

**Cláusula Décimo Octava** Para el cumplimiento de este Plan, así como para la interpretación legal de las cláusulas que en él se contiene, La Empresa y los participantes se someterán expresamente a la jurisdicción de los tribunales del Distrito Federal, que serán los únicos competentes para conocer de las controversias que pudiesen suscitarse; por tal motivo los participantes se sujetan al domicilio legal de La Empresa para ejercer cualquier acción legal.

# TEMA 4.

## Tratamiento en el Impuesto sobre la Renta

# INGRESOS EXENTOS

( ART. 93 LISR )

Concepto	Gravado o Exento	Fracción	Formula
<b>Trabajador con salario mínimo</b>			
Horas extra dobles	Exento 100%	I y II	
Horas extra triples	Gravado 100%	I y II	
Descanso trabajado	Exento 100%	I y II	
<b>Trabajador más salario mínimo</b>			
Horas extra dobles	Exento 50%	I y II	No exceda de 5 umas 518.70
Horas extra triples	Gravado 100%	I y II	
Descanso trabajado	Exento 50%	I y II	No exceda de 5 umas 518.70
Jubilaciones, Pensiones, Haberes de retiro, Pensiones vitalicias	15 umas	IV y V	$103.74 \times 15 = 1,556.10$
Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral	Exento 100%	VI	

# INGRESOS EXENTOS

( ART. 93 LISR )

Concepto	Gravado o Exento	Fracción	Formula
Previsión social			
Ingresos anuales menores a 7 umas	Exento 100%	VIII y IX	
Ingresos anuales mayores a 7 umas	Exento 1 uma anual	VIII y IX	\$ 37,844.40
Fondo de Ahorro	Exento 100%	VIII y IX	Si es deducible
Prima de antigüedad, retiro, indemnizaciones	Exento 90 umas X año	XIII	\$ 103.74 X 90 = \$ 9,336.60 Mas de 6 meses un año mas
Gratificaciones	Exento 30 umas	XIV y XV	\$ 103.74 X 30 = 3,112.20
Prima vacacional	Exento 15 umas	XIV y XV	\$ 103.74 X 15 = 1,556.10
PTU	Exento 15 umas	XIV y XV	\$ 103.74 X 15 = 1,556.10
Prima Dominical	Exento 1 uma	XIV y XV	1 uma por cada domingo
Viáticos comprobados con CFDI	Exento 100%	XVII	
Viáticos comprobados sin CFDI	Exento 15,000 año	Art 152 RLISR	Cada viaje 20% exento hasta 15,000

# INGRESOS EXENTOS

(ART. 93 LISR)

## VIII Y IX. Previsión social

Subsidios por incapacidad.

Becas educacionales trabajadores e hijos.

Guarderías infantiles.

Actividades culturales y deportivas.

Otras de naturaleza análoga.

Se concedan de manera general.

Se cumplan los requisitos de deducibilidad.

(Art. 27 fracc. XI)

No rebasar en trabajadores no sindicalizados de 10 UMAS anuales.

$\$37,844.40 \times 10 = \$ 378,444.00$

# INGRESOS EXENTOS

(ART. 93 LISR)

- **La previsión social exenta se limitará cuando:**
  - La suma de los ingresos por sueldos y prestaciones más la previsión social, excedan 7 UMAS anuales.
  - $\$37,844.40 \times 7 = \$ 264,910.80$ , en este caso se tendrá la exención por una UMA anual  $\$ 37,844.40$
  - La suma de los ingresos por sueldos y prestaciones más la previsión social exenta no deberá ser inferior a 7 UMAS anuales.

# INGRESOS EXENTOS

(ART. 93 LISR)

## Previsión social exenta

1. Si el sueldo más previsión social no rebasan 7 UMAS anuales, estará exenta toda la previsión social.

Ejemplo:	A	B
Sueldo	215,000	215,000
Prev. social	<u>35,000</u>	<u>42,000</u>
Suma	<u>250,000</u>	<u>257,000</u>
Monto exento	35,000	42,000
1 UMA	103.74	
1 UMA anual	37,844.40	
7 UMAS anuales	264,910.80	

# INGRESOS EXENTOS

(ART. 93 LISR)

## Previsión social exenta

2. Si el sueldo más previsión social rebasan 7 UMAS anuales, estará exenta la previsión social hasta 1 UMA anual.

Ejemplo:

Sueldo	230,000
Prev. social	<u>40,000</u>
Suma	<u>270,000</u>

Monto exento 37,844.40

1 UMA	103.74
1 UMA anual	37,844.40
7 UMAS anuales	264,910.80

# INGRESOS EXENTOS

(ART. 93 LISR)

## Previsión social exenta

3. Si el sueldo más previsión social rebasan 7 UMAS anuales, estará exenta la previsión social hasta 1 UMA anual, sin que sea inferior la suma del sueldo y la exención a 7 UMAS anuales.

Ejemplo:

Sueldo	220,000	Sueldo	220,000
Prev. social	<u>55,000</u>	Exento	<u>37,844</u>
Suma	<u>275,000</u>	Suma	<u>257,844</u>

Monto exento  $264,910.80 - 220,000 = 44,910.80$

1 UMA 103.74

1 UMA anual 37,844.40

7 UMAS anuales 264,910.80

# INGRESOS EXENTOS

(ART. 93 LISR)

- **La limitación anterior no aplica a:**
  - Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro y pensiones vitalicias.
  - Indemnizaciones por riesgo de trabajo o enfermedades.
  - Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral.
  - Seguros de gastos médicos.
  - Seguros de vida.
  - Fondo de ahorro.
  - Siempre que reúnan los requisitos del Art. 27 fracc. XI de la LISR.

# INGRESOS EXENTOS

(ART. 93 LISR)

- **Los requisitos del Art. 27 fracc. XI son:**
  - Se otorguen de forma general a todos los trabajadores.
  - Tratándose de las prestaciones de previsión social a que se refiere el párrafo anterior, se considera que éstas son generales cuando sean las mismas para todos los trabajadores de un mismo sindicato o para todos los trabajadores no sindicalizados, aun cuando dichas prestaciones sólo se otorguen a los trabajadores sindicalizados o a los trabajadores no sindicalizados.

# INGRESOS EXENTOS

(ART. 93 LISR)

- **Fondo de Ahorro los requisitos del Art. 27 fracc. XI son:**
  - Aportación igual del patrón y del trabajador.
  - Aportación no mayor al 13% del salario del trabajador.
  - La aportación no exceda del monto equivalente de 1.3 UMAS anuales  
 $\$37,844.40 \times 1.3 = \$49,197.72$
  - Retiro de aportaciones al término de la relación laboral o una vez al año.
  - El fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores y el remanente se invierta en valores a cargo del gobierno federal.
  - Las aportaciones sean garantía del préstamo.
  - El préstamo no exceda del monto que el trabajador tenga en el fondo.
  - Se otorgue préstamo una vez al año.
  - Si se otorga más una de vez al año, siempre que el último préstamo se haya pagado en su totalidad y haya transcurrido como mínimo seis meses desde que se cubrió la totalidad de dicho préstamo.

# INGRESOS EXENTOS

(ART. 93 LISR)

- **Los requisitos del Art. 27 fracc. XI son:**
  - Seguros de vida y seguro de gastos médicos.
    - Sean en beneficio de los trabajadores.
    - Cubran la muerte del titular.
    - En invalidez o incapacidad del titular, que se entreguen como pago único o en las parcialidades que al efecto acuerden las partes.

## TARIFA MENSUAL DE ISR 2023

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	746.04	0.00	1.92
746.05	6,332.05	14.32	6.40
6,332.06	11,128.01	371.83	10.88
11,128.02	12,935.82	893.63	16.00
12,935.83	15,487.71	1,182.88	17.92
15,487.72	31,236.49	1,640.18	21.36
31,236.50	49,233.00	5,004.12	23.52
49,233.01	93,993.90	9,236.89	30.00
93,993.91	125,325.20	22,665.17	32.00
125,325.21	375,975.61	32,691.18	34.00
375,975.62	En adelante	117,912.32	35.00

## SUBSIDIO PARA EMPLEO

(ARTÍCULO 1.12. DECRETO 26-DIC-2013)

LÍMITE INFERIOR	LÍMITE SUPERIOR	SUBSIDIO EMPLEO
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	0.00

# SUELDO MENSUAL Y PREVISIÓN SOCIAL

	TOTAL	EXENTO	GARVADO
<b>DATOS</b>			
SUELDO MENSUAL	14,000.00		14,000.00
HORAS EXTRA DOBLES	1,000.00	518.70	481.30
PREVISIÓN SOCIAL (DESPENSA)	1,000.00	1,000.00	0.00
	<u>16,000.00</u>	<u>1,518.70</u>	<u>14,481.30</u>
INGRESO GRAVADO	14,481.30		
MENOS:			
LIMITE INFERIOR	<u>12,935.83</u>		
EXCEDENTE	1,545.47		
POR:			
TASA	<u>17.92%</u>		
IMPUESTO MARGINAL	276.95		
MAS:			
CUOTA FIJA	<u>1,182.88</u>		
IMPUESTO CAUSADO	1,459.83		
MENOS:			
SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	<u>0.00</u>		
ISR A RETENER	<u>1,459.83</u>		

# SUELDO MENSUAL Y PREVISIÓN SOCIAL

	TOTAL	EXENTO	GARVADO
<b>DATOS</b>			
SUELDO MENSUAL	20,000.00		20,000.00
HORAS EXTRA DOBLES	1,500.00	518.70	981.30
PREVISIÓN SOCIAL (DESPENSA)	4,000.00	3,112.20	887.80
	<u>25,500.00</u>	<u>3,630.90</u>	<u>21,869.10</u>
INGRESO GRAVADO	21,869.10		
MENOS:			
LIMITE INFERIOR	<u>15,487.72</u>		
EXCEDENTE	6,381.38		
POR:			
TASA	<u>21.36%</u>		
IMPUESTO MARGINAL	1,363.06		
MAS:			
CUOTA FIJA	<u>1,640.18</u>		
IMPUESTO CAUSADO	3,003.24		
MENOS:			
SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	<u>0.00</u>		
ISR A RETENER	<u>3,003.24</u>		

# NO DEDUCIBLES

(ART. 28 FRACC. XXX LISR)

- No serán deducibles los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador.
- Hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 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.

# NO DEDUCIBLES

(REGLA 3.3.1.29. RMF 2023)

- Para los efectos del Artículo 28, fracción XXX de la LISR, 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:
- **Obtención del cociente del ejercicio**
  - Se obtendrá el cociente que resulte de dividir el total de las prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores, efectuadas en el ejercicio, entre el total de las remuneraciones y prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores en el ejercicio.
- **Obtención del cociente del ejercicio anterior**
  - Se obtendrá el cociente que resulte de dividir el total de las prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores, efectuadas en el ejercicio inmediato anterior, entre el total de las remuneraciones y prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores, efectuadas en el ejercicio inmediato anterior.
- **Comparación de cocientes**
  - Cuando el cociente determinado conforme a la fracción I de esta regla sea menor que el cociente que resulte conforme a la fracción II, se entenderá que hubo una disminución de las prestaciones otorgadas por el contribuyente a favor de los trabajadores que a su vez sean ingresos exentos del ISR para dichos trabajadores y por las cuales no podrá deducirse el 53% de los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador.

# NO DEDUCIBLES

(REGLA 3.3.1.29. RMF 2023)

Para determinar el cociente señalado en las fracciones I y II de esta regla, se considerarán, entre otros, las siguientes erogaciones:

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.

# NO DEDUCIBLES

(REGLA 3.3.1.29. RMF 2023)

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).
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.

## CASO CON DISMINUCIÓN

### Ejercicio 2022

Prestaciones pagadas a los trabajadores	\$2,756,430.00
Entre:	
Ingresos totales para los trabajadores	<u>\$19,130,780.00</u>
Igual:	
Cociente	<u>0.1440</u>

### Ejercicio 2023

Prestaciones pagadas a los trabajadores	\$2,450,00.00
Entre:	
Ingresos totales para los trabajadores	<u>\$19,500,000.00</u>
Igual:	
Cociente	<u>0.1256</u>

## CASO CON DISMINUCIÓN

Conclusión: El 53% de los exentos es no deducible y el 47% deducible.

### Ejercicio 2023

Ingresos exentos para los trabajadores \$2,050,000.00

Por:

Porcentaje no deducible 53%

Igual:

Monto no deducible \$1,086,500.00

Monto deducible \$963,500.00

## CASO SIN DISMINUCIÓN

### Ejercicio 2022

Prestaciones pagadas a los trabajadores \$2,756,430.00

Entre:

Ingresos totales para los trabajadores \$19,130,788.00

Igual:

Cociente 0.1440

### Ejercicio 2023

Prestaciones pagadas a los trabajadores \$3,450,000.00

Entre:

Ingresos totales para los trabajadores \$19,500,000.00

Igual:

Cociente 0.1769

## CASO SIN DISMINUCIÓN

Conclusión: El 47% de los exentos es no deducible y el 53% deducible.

### Ejercicio 2023

Ingresos exentos para los trabajadores	\$3,050,000.00
Por:	
Porcentaje no deducible	<u>47%</u>
Igual:	
Monto no deducible	<u>\$1,433,500.00</u>
Monto deducible	<u>\$1,616,500.00</u>

# TEMA 5.

## Timbrado de la Previsión Social

# TIMBRADO DE NÓMINA

(ART. 27 FRACC V LISR)

## Requisitos de las deducciones

Los pagos que a la vez sean ingresos en los términos del capítulo I del título IV, de esta Ley, se podrán deducir siempre que las erogaciones por concepto de remuneración, las retenciones correspondientes y las deducciones del impuesto local por salarios y, en general, por la prestación de un servicio personal independiente, **consten en comprobantes fiscales** emitidos en términos del código fiscal de la federación y se cumpla con las obligaciones a que se refiere el Artículo 99, fracciones I, II, III y V de la presente Ley, así como las disposiciones que, en su caso, regulen el subsidio para el empleo y los contribuyentes cumplan con la obligación de inscribir a los trabajadores en el IMSS cuando estén obligados a ello, en los términos de las Leyes de Seguridad Social.

# OBLIGACIONES PATRONALES

(ART. 99 FRACC III LISR)

## Recibos de nómina en CFDI

Expedir y entregar **comprobantes fiscales** a las personas que reciban pagos por los conceptos a que se refiere este capítulo, en la fecha en que se realice la erogación correspondiente, los cuales podrán 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 de Trabajo.

# COMPROBANTE FISCAL

(REGLA 2.7.5.2. RMF 2023)

## Entrega del CFDI por concepto nómina

Para los efectos de los artículos 29, segundo párrafo, fracción V del CFF y 99, fracción III de la LISR, los contribuyentes entregarán o enviarán a sus trabajadores el CFDI en un archivo con el formato electrónico XML de las remuneraciones cubiertas.

Los contribuyentes que se encuentren imposibilitados para cumplir con lo establecido en el párrafo anterior, podrán entregar una representación impresa del CFDI. Dicha representación deberá contener al menos los siguientes datos:

- I. El folio fiscal.
- II. La clave en el RFC del empleador.
- III. La clave en el RFC del empleado.

Los contribuyentes que pongan a disposición de sus trabajadores una página o dirección electrónica que les permita obtener la representación impresa del CFDI, tendrán por cumplida la entrega de los mismos.

Los empleadores que no puedan realizar lo señalado en el párrafo que antecede, podrán entregar a sus trabajadores las representaciones impresas del CFDI de forma semestral, dentro del mes inmediato posterior al término de cada semestre.

La facilidad prevista en la presente regla será aplicable siempre que al efecto se hayan emitido los CFDI correspondientes dentro de los plazos establecidos para tales efectos.

# COMPROBANTE FISCAL

(REGLA 2.7.5.1. RMF 2023)

## **Fecha de expedición y entrega del CFDI de las remuneraciones cubiertas a los trabajadores**

Para los efectos de los artículos 29, segundo párrafo, fracción IV del CFF, 27, fracciones V, segundo párrafo, XVIII y 99, fracción III de la Ley del ISR, en relación con los artículos 29 y 39 del Reglamento del CFF, 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:

En cuyo caso, considerarán como fecha de expedición y entrega de tales comprobantes fiscales la fecha en que efectivamente se realizó el pago de dichas remuneraciones.

## DÍAS ADICIONALES PARA EXPEDIR EL CFDI

<b>Número de trabajadores o asimilados a salarios</b>	<b>Día hábil</b>
De 1 a 50	3
De 51 a 100	5
De 101 a 300	7
De 301 a 500	9
Más de 500	11

# CFDI MENSUAL

(REGLA 2.7.5.1. RMF 2023)

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, dentro del plazo señalado en el primer párrafo de esta regla posterior al último día del mes laborado y efectivamente pagado, en cuyo caso se considerará como fecha de expedición y entrega de tal comprobante fiscal 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 de nómina, 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 CFDI mensual a que se refiere esta regla se deberán asentar, en los campos correspondientes, las cantidades totales de cada uno de los complementos incorporados al mismo, por cada concepto. No obstante lo señalado, los contribuyentes deberán efectuar el cálculo y retención del ISR por cada pago incluido en el CFDI mensual conforme a la periodicidad en que efectivamente se realizó cada erogación.

La opción a que se refiere esta regla no podrá variarse en el ejercicio en el que se haya tomado, y es sin menoscabo del cumplimiento de los demás requisitos que para las deducciones establecen las disposiciones fiscales.

# RECIBO DE NÓMINA

N°	Descripción	CFDI 4.0	CFDI 3.3
1	Serie	Opcional	Opcional
2	Folio	Opcional	Opcional
3	Fecha	AAAA-MM-DDThh:mm:ss	AAAA-MM-DDThh:mm:ss
4	Sello digital del comprobante	requerido	<b>No existe</b>
5	Forma de pago	99 Por definir	99 Por definir
6	N° de certificado	Se asigna al timbrado	Se asigna al timbrado
7	Certificado	Se asigna al timbrado	Se asigna al timbrado
8	Condiciones de pago	No debe existir	No debe existir
9	Subtotal	Mayor a cero	Mayor a cero
10	Descuento	Importe total de descuento antes de impuestos	Importe total de descuento antes de impuestos
11	Moneda	MXN	MXN
12	Tipo de cambio	No debe existir	No debe existir
13	Total	Subtotal menos de cuantos	Subtotal menos descuentos
14	Tipo de comprobante	Nómina	Nómina

# RECIBO DE NÓMINA

N°	Descripción	CFDI 4.0	CFDI 3.3
15	Exportación	No aplica	No existe
16	Método de pago	PUE	PUE
17	Lugar de expedición	Código postal	Código postal
18	Confirmación	T.C. y Total CFDI	T.C. y Total CFDI
19	Periodicidad	NO APLICA	No existe
20	Meses	NO APLICA	No existe
21	Año	NO APLICA	No existe
22	Tipo de Relación	04	04
23	Información de cada nodo CFDI Relacionado	Folio fiscal	Folio fiscal
24	RFC emisor	Obligatorio	Obligatorio
25	Nombre emisor	Obligatorio	Obligatorio
26	Régimen fiscal del emisor	Obligatorio	Obligatorio
27	Adquirente N° de operación proporcionado por el SAT, en autofactura	NO APLICA	No existe

# RECIBO DE NÓMINA

N°	Descripción	CFDI 4.0	CFDI 3.3
28	RFC del receptor	Del trabajador	Del trabajador
29	Nombre del receptor	Del trabajador	Del trabajador
30	Domicilio del receptor	Código Postal	No existe
31	Residencia Fiscal	No debe existir	No debe existir
32	Número de registro ID	No debe existir	No debe existir
33	Régimen Fiscal del receptor	Sueldos y Salarios	No existe
34	Uso del CFDI	Nómina	P01 Por definir
35	Clave de Producto o Servicio	84111505 Servicios de contabilidad de sueldos y salarios	84111505 Servicios de contabilidad de sueldos y salarios
36	N° Identificación	No debe existir	No debe existir
37	Cantidad	1	1
38	Clave de la unidad de medida	ACT Actividad	ACT Actividad

# RECIBO DE NÓMINA

N°	Descripción	CFDI 4.0	CFDI 3.3
39	Unidad	No debe existir	No debe existir
40	Descripción	Pago de Nómina	Pago de Nómina
41	Valor unitario	Suma total de percepciones	Suma total de percepciones
42	Importe	Suma total de percepciones	Suma total de percepciones
43	Descuento	Total de deducciones	Total de deducciones
44	<b>Objeto de impuesto</b>	<b>Obligatorio</b>	<b>No existe</b>
	Impuestos Traslados		
45	Base	No debe existir	No debe existir
46	Impuesto	No debe existir	No debe existir
47	Tipo factor	No debe existir	No debe existir
48	Tasa o cuota	No debe existir	No debe existir
49	Importe	No debe existir	No debe existir

# SECUENCIA DE ELEMENTOS A INTEGRAR EN LA CADENA ORIGINAL

## 1. Información del Nodo nomina12:Nomina

1. Versión
2. Tipo Nomina
3. Fecha Pago
4. Fecha Inicial Pago
5. Fecha Final Pago
6. Núm. Días Pagados
7. Total Percepciones
8. Total Deducciones
9. Total Otros Pagos

## 2. Información del Nodo nomina12:Emisor

1. Curp
2. Registro Patronal
3. Rfc Patrón Origen

## 3. Información del Nodo nomina12:EntidadSNCF

1. Origen Recurso
2. Monto Recurso Propio

## 4. Información del Nodo nomina12:Receptor

1. Curp
2. Núm. Seguridad Social
3. Fecha Inicio Rel Laboral
4. Antigüedad
5. Tipo Contrato
6. Sindicalizado
7. Tipo Jornada
8. Tipo Régimen
9. Núm. Empleado
10. Departamento
11. Puesto
12. Riesgo Puesto
13. Periodicidad Pago
14. Banco
15. Cuenta Bancaria
16. Salario Base Cot Apor
17. Salario Diario Integrado
18. Clave Ent Fed

**Se debe incluir información por cada instancia del punto 5**

# SECUENCIA DE ELEMENTOS A INTEGRAR EN LA CADENA ORIGINAL

## 5. Información del Nodo nomina12:SubContratacion

1. Rfc Labora
2. Porcentaje Tiempo

## 6. Información del Nodo nomina12:Percepciones

1. Total Sueldos
2. Total Separación Indemnización
3. Total Jubilación Pensión Retiro
4. Total Gravado
5. Total Exento

**Se debe incluir información por cada instancia de los puntos 7, 8, 9 y 10.**

## 7. Información del Nodo nomina12:Percepcion

1. Tipo Percepción
2. Clave
3. Concepto
4. Importe Gravado
5. Importe Exento

## 8. Información del Nodo nomina12:AccionesOTitulos

1. Valor Mercado
2. Precio Al Otorgarse

**Se debe incluir información por cada instancia del punto 9**

## 9. Información del Nodo nomina12:HorasExtra

1. Días
2. Tipo Horas
3. Horas Extra
4. Importe Pagado

## 10. Información del Nodo nomina12:JubilacionPensionRetiro

1. Total Una Exhibición
2. Total Parcialidad
3. Monto Diario
4. Ingreso Acumulable
5. Ingreso No Acumulable

# SECUENCIA DE ELEMENTOS A INTEGRAR EN LA CADENA ORIGINAL

## **11. Información del Nodo nomina12:SeparacionIndemnizacion**

1. Total Pagado
2. Núm. Años Servicio
3. Ultimo Sueldo Mens Ord
4. Ingreso Acumulable
5. Ingreso No Acumulable

## **12. Información del Nodo nomina12:Deducciones**

1. Total Otras Deducciones
2. Total Impuestos Retenidos

**Se debe incluir información por cada instancia de los puntos 13 y 14**

## **13. Información del Nodo nomina12:Deducion**

1. Tipo Dedución
2. Clave
3. Concepto
4. Importe

**Se debe incluir información por cada instancia del punto 14**

## **14. Información del Nodo nomina12:OtroPago**

1. Tipo Otro Pago
2. Clave
3. Concepto
4. Importe

## **15. Información del Nodo nomina12:SubsidioAlEmpleo**

1. Subsidio Causado

## **16. Información del Nodo nomina12: Compensacion SaldosAFavor**

1. Saldo A Favor
2. Año
3. Remanente Sal Fav

## **17. Información del Nodo nomina12:Incapacidad**

1. Días Incapacidad
2. Tipo Incapacidad
3. Importe Monetario

# CFDI CON EFECTOS LABORALES

(Art. 101 LFT)

En todos los casos, 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; el contenido de un CFDI hará prueba si se verifica en el portal de Internet del Servicio de Administración Tributaria, en caso de ser validado se estará a lo dispuesto en la Fracción I del Artículo 836-D de esta Ley.

# TEMA 6.

## Seguro Social INFONAVIT

# INTEGRACIÓN DE SALARIOS

(Art. 27 LSS)

Concepto	Integra	Cuanto
Sueldos	Si	El 100% Fijo o variable
Comisiones	Si	El 100% Variable
Aguinaldo	Si	El 100% Fijo o variable
Vacaciones	Si	El 100% Fijo o variable
Prima vacacional	Si	El 100% Fijo o variable
Horas extra simples	No	Lo excluye el Art. 27 LSS
Horas extra dobles	No	Lo excluye el Art. 27 LSS
Horas extra triples	Si	El 100% Variable
Prima dominical	Si	El 100% Fija o Variable
Descansos trabajados	Si	El 100% Variable
Despensa	Si	El excedente al 40% de la UMA

# INTEGRACIÓN DE SALARIOS

(Art. 27 LSS)

Concepto	Integra	Cuanto
Ayuda para útiles escolares	No	Nada por ser previsión social
Ayuda para uniformes	No	Nada por ser previsión social
Reembolso de gastos médicos	No	Nada por ser previsión social
Reembolso de gastos funerarios	No	Nada por ser previsión social
Alimentación	Si	El 25% de la cuota diaria si no se cobra mínimo el 20% de la UMA
Alimentación	No	Si se cobra mínimo el 20% de la UMA
Habitación	Si	Integra el 25% de la cuota diaria si no se cobra mínimo el 20% de la UMA
Habitación	No	Si se cobra mínimo el 20% de la UMA
Instrumentos de trabajo	No	Nada porque no es remuneración
Fondo de ahorro	Si	El excedente que aporte el patrón

# INTEGRACIÓN DE SALARIOS

(Art. 27 LSS)

Concepto	Integra	Cuanto
Aportaciones adicionales a RCV	No	Lo excluye el Art. 27 LSS
Aportación al INFONAVIT	No	Lo excluye el Art. 27 LSS
PTU	No	Lo excluye el Art. 27 LSS
Gratificación extraordinaria	Si	El 100% variable
Bono de productividad	Si	El 100% variable
Prima de antigüedad	No	
Indemnización por despido	No	
Premios por asistencia	Si	El excedente del 10% del SBC
Premios por puntualidad	Si	El excedente del 10% del SBC
Planes de retiro	No	Nada por ser previsión social
Subsidio por incapacidad	No	Nada por ser previsión social

# FACTORES DE INTEGRACIÓN 2023

Antigüedad	Aguinaldo	Vacaciones	Prima vacacional	Factor de Integración
1	15	12	25 %	1.0493
2	15	14	25 %	1.0507
3	15	16	25 %	1.0521
4	15	18	25 %	1.0534
5	15	20	25 %	1.0548
6-10	15	22	25 %	1.0562
11-15	15	24	25 %	1.0575
16-20	15	26	25 %	1.0589

## Criterio Normativo 01/2014

**Cantidades de dinero entregadas en efectivo o depositadas en la cuenta de los trabajadores, nominadas bajo cualquier concepto que pueda considerarse de previsión social, integran al salario base de cotización de conformidad con el primer párrafo del artículo 27 de la LSS.**

El artículo 27, primer párrafo, de la LSS dispone lo siguiente: *“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 cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo...”*.

El IMSS ha detectado que existen patrones que entregan efectivo o depositan cantidades de dinero en las cuentas de sus trabajadores, etiquetándolas en la contabilidad y en los recibos de nómina como algún concepto que pueda considerarse de previsión social, sin integrarlas al salario base de cotización; sin embargo, no existe evidencia de que dichos recursos hayan sido destinados para los fines sociales de carácter sindical a que se refiere el supuesto de exclusión establecido en la fracción II, última parte, del artículo 27 de la LSS.

Lo anterior se considera una práctica indebida, ya que la entrega de dinero a los trabajadores no permite identificar el destino que se le dará a los recursos y por tanto no se actualiza la veracidad y demostrabilidad del concepto, toda vez que las prestaciones de este tipo no tienen un fin definido, de manera que para evitar una entrega simulada, se considera que dicho destino debe comprobarse.

Esto es así ya que el dinero entregado implica un beneficio económico para el trabajador derivado de la prestación de un servicio personal subordinado (trabajo) y su destino es indefinido; por tanto, al tratarse de dinero en efectivo no es posible demostrar que efectivamente se actualizó el destino para fines sociales de carácter sindical, en términos de lo establecido en la fracción II, última parte, del artículo 27 de la LSS, ya que lo único que se acredita es la entrega de dinero y la misma deriva de la relación laboral del patrón con el trabajador.

En este sentido, se estima necesario que se compruebe que esos recursos fueron efectivamente destinados para los fines sociales de carácter sindical previstos en la fracción II citada, es decir, que se acredite la existencia de la prestación, ya que no es suficiente que nominalmente se le considere un pago por concepto de previsión social, sin acreditar que efectivamente se destinó para la obtención de una prestación de esa naturaleza.

En este orden de ideas, las cantidades otorgadas por el patrón denominadas bajo algún supuesto concepto de previsión social, sólo podrán excluirse del salario base de cotización en términos de lo previsto en la fracción II, última parte, del artículo 27 de la LSS, si el patrón acredita lo siguiente:

- a. Que las prestaciones se otorgan de manera general en beneficio de todos los trabajadores;
- b. Que las mismas se encuentran establecidas en los contratos colectivos de trabajo o contratos ley;
- c. Que no se entregue el dinero en efectivo ni mediante depósitos a la cuenta de los trabajadores, salvo que se trate de reembolsos por pagos efectuados previamente por el trabajador por la prestación de que se trate, y
- d. Que en todos los casos, se demuestre que los recursos otorgados fueron utilizados para los fines sociales establecidos en los mencionados contratos.

En caso de no acreditarse los supuestos y el destino mencionados, las cantidades de dinero entregadas a los trabajadores nominadas como un supuesto concepto de previsión social, actualizarán la hipótesis señalada por el primer párrafo del artículo 27 de la LSS, por lo que deberán integrarse al salario base de cotización.

## Criterio Normativo 02/2014

**Cantidades de dinero entregadas en efectivo o depositadas en la cuenta de los trabajadores, nominadas como alimentación o habitación, integran al salario base de cotización de conformidad con lo establecido en el primer párrafo del citado artículo 27.**

El artículo 27, primer párrafo, de la LSS dispone lo siguiente: *“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 cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo...”*.

El IMSS ha detectado que existen patrones que entregan efectivo o depositan cantidades de dinero en las cuentas de sus trabajadores, etiquetándolas en la contabilidad y en los recibos de nómina como alimentos o habitación, sin integrarlas al salario base de cotización; sin embargo, no existe evidencia de que dichos recursos hayan sido destinados para la alimentación o habitación de los trabajadores.

Al respecto, la retención de al menos el 20% del salario mínimo general diario que rige en el Distrito Federal, por estos conceptos, por sí sola no acredita el supuesto de exclusión en términos de la fracción V del artículo 27 de la LSS, en virtud de que dicha fracción debe entenderse como el otorgamiento de bienes en especie, por los cuales el trabajador realice un pago.

Lo anterior se considera una práctica indebida, ya que la entrega de dinero a los trabajadores implica un beneficio económico para los mismos derivado de la prestación de un servicio personal subordinado (trabajo) y no permite identificar el destino que se dará a los recursos, por lo que no es posible acreditar la veracidad y demostrabilidad del concepto y lo único que evidencia es la entrega de dinero que deriva de la relación laboral del patrón con el trabajador, la cual es integrable al salario en términos del primer párrafo del mencionado artículo 27.

Por lo anterior, las prestaciones etiquetadas como alimentación o habitación, únicamente podrán excluirse del salario base de cotización en términos de lo previsto en la fracción V del artículo 27 de la LSS, si se acredita lo siguiente:

- a. Que las mismas se otorgaron de forma onerosa en términos de lo establecido en dicha fracción;
- b. Que no se entrega el dinero en efectivo ni mediante depósitos a la cuenta de los trabajadores, y
- c. Que se demuestre que los recursos erogados fueron efectivamente utilizados para los fines de alimentación o habitación.

En caso de no acreditarse los supuestos y el destino mencionados, las cantidades de dinero entregadas a los trabajadores nominadas como alimentación u hospedaje, actualizarán la hipótesis señalada por el primer párrafo del artículo 27 de la LSS, por lo que deberán integrarse al salario base de cotización.

### **Criterio Normativo 03/2014**

**Pagos a trabajadores registrados como indemnizaciones por enfermedades o accidentes de trabajo no acontecidos, integran el salario base de cotización de conformidad con el artículo 27, primer párrafo de la Ley del Seguro Social.**

El artículo 27, primer párrafo de la LSS establece que 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 cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El IMSS ha detectado que diversos patrones realizan pagos a sus trabajadores y los registran en su contabilidad y en los recibos de nómina como indemnizaciones por riesgos de trabajo, sin que se haya presentado algún accidente o enfermedad de trabajo, tal y como lo establecen los artículos 473 y 483 de la LFT para que sea procedente el pago de tales indemnizaciones.

Dichos pagos no son integrados al salario base de cotización, lo cual se considera una práctica indebida, ya que al tratarse de pagos por supuestos riesgos que no ocurrieron, en realidad se trata de pagos que se entregan a los trabajadores con motivo de su trabajo.

En términos del primer párrafo del citado artículo 27, se considera que dichos pagos deben integrar al salario base de cotización, en virtud de que resulta jurídica y materialmente imposible efectuar el pago de una indemnización por un accidente o enfermedad de trabajo que no se ha presentado y sin tener certeza de que ocurrirá, por lo que en dichos supuestos se trata de pagos que sí se entregan al trabajador con motivo de su trabajo.

Por lo anterior, las cantidades otorgadas a los trabajadores por concepto indemnizaciones por enfermedades o accidentes de trabajo no acontecidos deberán integrarse al salario base de cotización, en términos del primer párrafo del artículo 27 de la LSS.

## Criterio Normativo 01/2015

### **01/2015. Cantidades pagadas en efectivo o depositadas en la cuenta de los trabajadores por concepto de días de descanso semanal u obligatorio laborados, integran al salario base de cotización, de conformidad con el artículo 27, primer párrafo de la LSS**

El artículo 27, primer párrafo, de la LSS establece que 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.

Asimismo, el referido artículo 27 enlista en sus fracciones I a IX diversos conceptos que, dada su naturaleza, se excluyen como integrantes del salario base de cotización, entre los cuales no se incluyen los pagos por días de descanso semanal u obligatorio laborados.

El IMSS ha detectado que existen patrones que entregan efectivo o depositan cantidades de dinero en las cuentas de sus trabajadores, etiquetándolas en la contabilidad y en los recibos de nómina como días de descanso semanal u obligatorio laborados, sin integrarlas al salario base de cotización, por considerarlas como supuestas indemnizaciones pagadas al trabajador.

Lo anterior se considera una práctica indebida, en virtud de que las cantidades de dinero pagadas a los trabajadores por concepto de días de descanso semanal u obligatorio laborados, de acuerdo con lo establecido en el primer párrafo del artículo 27 de la LSS, son entregadas al trabajador como producto de su trabajo y no pueden ser consideradas como indemnizaciones. Las indemnizaciones que no integran al salario son únicamente las que de manera expresa establece la LFT, como serían las que se pagan por terminación de la relación laboral, por sufrir un accidente o enfermedad de trabajo u otros supuestos que señale la Ley.

De conformidad con el artículo 73 de la LFT, los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso, pero si llegara a darse el caso, el patrón debe pagar al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado. En este mismo sentido, el artículo 75 de la misma ley laboral señala que los trabajadores que laboren en días de descanso obligatorio tienen derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

Es así que la LFT señala expresamente que cuando un trabajador labore en sus días de descanso semanal u obligatorio, tiene derecho al pago de un salario doble por el servicio prestado, es decir, la propia Ley define como salario el pago que el patrón debe realizar al trabajador por los días de descanso laborados. Dicho de otro modo, se trata de un salario percibido por el trabajador como producto de su trabajo.

Por tanto, los pagos realizados al trabajador por laborar en días de descanso semanal u obligatorio, son cantidades entregadas con motivo de su trabajo que deben integrar al salario base de cotización, con fundamento en el artículo 27 primer párrafo de la LSS.

### Criterio Normativo 01/2016

**Cantidades entregadas en efectivo o en especie a los trabajadores o depositadas en sus cuentas personales o de nómina por concepto de aportaciones a fondos o planes de pensiones, integran al salario base de cotización de conformidad con el artículo 27, primer párrafo de la LSS.**

El artículo 27, primer párrafo de la LSS y su fracción VIII disponen lo siguiente:

*“Artículo 27. 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. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:*

*VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y ...”*

En los artículos 1, fracción II, 2, fracción XI y 13 de las “Disposiciones de carácter general aplicables a los planes de pensiones”, publicadas en el DOF el 21 de enero de 2016, la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), estableció los siguientes requisitos que deben cumplir los Planes de Pensiones de Registro Electrónico a efecto de poder excluir las aportaciones respectivas del salario base de cotización, en términos del artículo 27, fracción VIII de la LSS:

1. Deberán tener como objetivo complementar el ingreso en el retiro de las personas que mantengan una relación laboral con la entidad que financia dicho plan de pensiones, otorgándoles una jubilación al momento de separarse definitivamente de dicha entidad, después de haber laborado por varios años en ella;
2. Sus beneficios deberán otorgarse en forma general, esto es, deben ser los mismos para todos los trabajadores de un mismo sindicato o para todos los trabajadores no sindicalizados, aun cuando dichos beneficios sólo se otorguen a los trabajadores sindicalizados o a los trabajadores no sindicalizados;
3. Las sumas de dinero destinadas a los citados Planes de Pensiones deberán estar debidamente registradas en la contabilidad del patrón;
4. Las sumas de dinero destinadas al Fondo de Pensiones deberán ser enteradas directamente por el patrón; y
5. El patrón, o quién éste contrate como Administrador del Plan de Pensiones de Registro Electrónico, no podrá hacer entrega a los trabajadores de ningún beneficio directo, en especie o en dinero con cargo al Fondo de Pensiones, durante el tiempo que estos presten sus servicios a la empresa ni tampoco a quienes no hayan cumplido los requisitos de jubilación establecidos en los propios Planes de Pensiones de Registro Electrónico.

El IMSS ha detectado que existen patrones que entregan cantidades de dinero en efectivo a sus trabajadores o las depositan en las cuentas de éstos, registrándolas en la contabilidad y en los recibos de nómina como aportaciones o pagos con cargo a fondos de planes de pensiones, sin integrarlas al salario base de cotización.

Lo anterior se considera una práctica indebida, ya que de acuerdo con la fracción VIII del artículo 27 de la LSS, sólo podrán excluirse del salario base de cotización las aportaciones que se realicen para constituir fondos de planes de pensiones que cumplan con los requisitos establecidos por la CONSAR y, en términos de lo dispuesto en las disposiciones emitidas por dicha Comisión, es improcedente que los pagos o aportaciones con cargo al fondo de pensiones se entreguen directamente a los trabajadores, durante el tiempo que éstos presten sus servicios a la empresa, pues precisamente el objeto de dichos Planes de Pensiones de Registro Electrónico es asegurar que los trabajadores puedan disponer de los recursos de su fondo de pensiones hasta que cumplan los requisitos de jubilación establecidos en el respectivo Plan de Pensiones.

Por lo anterior, las cantidades de dinero entregadas en efectivo o en especie a los trabajadores o depositadas en sus cuentas personales o de nómina, que estén registradas como aportaciones con cargo a fondos de planes de pensiones, integrarán al salario base de cotización de conformidad con el artículo 27, primer párrafo de la LSS.

**TRABAJADOR A**

<b>Cuota Diaria</b>	263.01
$\$ 8,000 \times 12 / 365 =$	
Más:	
<b>Aguinaldo</b>	10.81
$15 \text{ días} / 365 \times \$ 263.01 \text{ CD} =$	
Más:	
<b>Prima Vacacional</b>	4.32
$24 \text{ días} \times 25\% / 365 \times \$ 263.01 \text{ CD} =$	
Suma	278.15
<b>Vales de despensa</b>	0.00
Pago $\$ 263.01 \times 10\% = \$ 26.30$	
Topo $\$ 103.74 \times 40\% = \$ 41.50$	
Conclusión: Integra lo que excede	
<b>Prima Dominical</b>	9.37
$\$ 263.01 \times 25\% \times 52 / 365 = \$ 9.37$	
<b>Alimentos</b>	21.92
Cobro $\$ 18.00$ diarios	
Debo cobrar $\$ 103.74 \times 20\% = \$ 20.75$	
Conclusión: Se integra el 8.33% de la cuota diaria por un alimento	
$\$ 263.01 \times 8.33\% =$	
<b>SDI FIJO</b>	309.43

**TRABAJADOR B**

<b>Cuota Diaria</b>	526.03
\$ 16,000 X 12 / 365 =	
Más:	
<b>Aguinaldo</b>	21.62
15 días / 365 X \$ 526.03 CD =	
Más:	
<b>Prima Vacacional</b>	7.93
22 días X 25% / 365 X \$ 526.03 CD =	
Suma	555.57
<b>Vales de despensa</b>	11.10
Pago \$ 526.03 X 10% = \$ 52.60	
Tope \$ 103.74 X 40% = \$ 41.50	
Conclusión: Integra lo que excede	
<b>Prima Dominical</b>	18.74
\$ 526.03 X 25% X 52 / 365 = \$ 18.74	
<b>Alimentos</b>	43.84
Cobro \$ 18.00 diarios	
Debo cobrar \$ 103.74 X 20% = \$ 20.75	
Conclusión: Se integra el 8.33% de la cuota diaria por un alimento	
\$ 526.03 X 8.33% =	
<b>SDI FIJO</b>	629.24

**TRABAJADOR C**

<b>Cuota Diaria</b>	1,052.05
\$ 32,000 X 12 / 365 =	
Más:	
<b>Aguinaldo</b>	43.24
15 días / 365 X \$ 1,052.05 CD =	
Más:	
<b>Prima Vacacional</b>	7.21
16 días X 25% / 365 X \$ 1,052.05 CD =	
Suma	1,102.50
<b>Vales de despensa</b>	63.70
Pago \$ 1,052.05 X 10% = \$ 105.20	
Tope \$ 103.74 X 40% = \$ 41.50	
Conclusión: Integra lo que excede	
<b>Prima Dominical</b>	37.47
\$ 1,052.05 X 25% X 52 / 365 = \$ 37.47	
<b>Alimentos</b>	87.67
Cobro \$ 18.00 diarios	
Debo cobrar \$ 103.74 X 20% = \$ 20.75	
Conclusión: Se integra el 8.33% de la cuota diaria por un alimento	
\$ 1,052.05 X 8.33% =	
<b>SDI FIJO</b>	1,291.34

# PERCEPCIONES VARIABLES DE NOV Y DIC

Trabajador	Bono productividad	Descansos trabajados 1	Horas extra triples 5 c/u	Total
A	15,000.00	657.54	616.44	16,273.98
B	10,000.00	986.30	924.66	11,910.96
C	12,000.00	1,972.60	1,849.31	15,821.91

# CALCULO DE SDI MIXTO

Trabajador	Total	Días trabajados	S.D.I. Variable	S.D.I. fijo	S.D.I. Mixto
A	16,273.98	61	266.79	309.43	576.22
B	11,910.96	61	195.26	629.24	824.50
C	15,821.91	61	259.38	1,291.34	1,550.72

# PERIODOS A COTIZAR

Trabajador	S.D.I. Mixto	Periodo de cotización	S.D.I. fijo	Periodo de cotización
A	576.22	Enero y Febrero	309.43	De Marzo en adelante
B	824.50	Enero y Febrero	629.24	De Marzo en adelante
C	1,550.72	Enero y Febrero	1,291.34	De Marzo en adelante

# TEMA 7.

## Impuesto sobre nóminas

# **IMPUESTO SOBRE NÓMINAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

**ARTÍCULOS DEL 156 A 159  
CÓDIGO FISCAL DE LA CDMX**

# SUJETOS

(ART. 156 CFCDMX)

Se encuentran obligadas al pago del Impuesto sobre Nóminas, las personas físicas y morales que, en la Ciudad de México, realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se les otorgue.

Para los efectos de este impuesto, se considerarán erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado, las siguientes:

- 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
- IX. Pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o administración de sociedades y asociaciones.

# EXENTOS

(ART. 157 CFCDMX)

- Instrumentos y materiales.
- Aportaciones al SAR.
- Gastos funerarios.
- Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias, indemnizaciones por riesgo de trabajo.
- Aportaciones al INFONAVIT y FOVISSSTE.
- Cuotas al IMSS y al ISSSTE.
- Aportaciones adicionales patronales al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- Gastos de representación y viáticos.
- Alimentación, habitación y despensas onerosas.
- Intereses subsidiados en créditos al personal.
- Primas por seguros obligatorios por Ley para los trabajadores.
- Previsión social regulares y permanentes y generales.
- PTU.
- Personas contratadas con discapacidad.
- Estos conceptos deben estar registrados en contabilidad para que proceda su exención.

# **IMPUESTO SOBRE REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL DEL ESTADO DE MÉXICO**

**ARTÍCULOS DEL 56 A 59 DEL  
CÓDIGO FINANCIERO DEL ESTADO DE MÉXICO**

# SUJETOS

(ART. 56 CFEDOMEX)

- Están obligadas al pago de este 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.

# BASE

(ART. 56 CFEDOMEX)

- **Para efectos de este impuesto se consideran remuneraciones al trabajo personal, las siguientes:**
  - Pagos de sueldos y salarios.
  - Pagos de tiempo extraordinario de trabajo.
  - Pagos de premios, bonos, estímulos, incentivos y ayudas.
  - Pagos de compensaciones.
  - Pagos de gratificaciones y aguinaldos.
  - Pagos de participación patronal al fondo de ahorros.
  - Pagos de primas de antigüedad.
  - Pagos de participación de los trabajadores en las utilidades.
  - Pagos en bienes y servicios, incluyendo la casa habitación, inclusive con la reserva del derecho de su dominio.
  - Pagos de comisiones.

# BASE

(ART. 56 CFEDOMEX)

- **Para efectos de este impuesto se consideran remuneraciones al trabajo personal, las siguientes:**
  - 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.
  - Pagos de 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.
  - Pagos de 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.

# EXENTOS

(ART. 59 CFEDOMEX)

- **No se pagará este impuesto, por las erogaciones que se realicen por concepto de las siguientes remuneraciones otorgadas de manera general:**
  - 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:
    - Las 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.

# LEY DE HACIENDA Y DEL ESTADO DE QUERÉTARO

## Capítulo Séptimo

### Impuesto sobre Nóminas

#### Objeto

**Artículo 70.** Es objeto de este impuesto, la realización de los pagos, en efectivo o en especie, por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado; los pagos realizados a administradores, directores, comisarios o miembros de los consejos directivos, de vigilancia o de administración de cualquier especie o tipo de sociedades o asociaciones; y los pagos a personas físicas por concepto de honorarios, por la prestación de servicios personales independientes o por actividades empresariales, cuando no causen el Impuesto al Valor Agregado por estar asimilados a las remuneraciones por salarios, de conformidad con la LISR.

Para los efectos de este gravamen, se consideran erogaciones por remuneraciones al trabajo personal las siguientes: los sueldos y salarios; las cantidades pagadas por tiempo extraordinario, bonos, premios, primas de antigüedad o por cualquier otro concepto; las comisiones; las ayudas para despensa o transporte; así como cualquier otra cantidad o bien que se entregue como remuneración por un servicio personal.

# IMPUESTO SOBRE NÓMINAS

(ART. 71 LHEQ)

## Sujetos Obligados

Están obligados al pago de este impuesto, las personas físicas o morales que efectúen los pagos a que se refiere el artículo anterior, así como las unidades económicas cuando por su conducto se realicen los pagos referidos, cuando su domicilio o el de sus locales, establecimientos, agencias o sucursales, se ubique en el territorio del estado o cuando el servicio se preste dentro del territorio del propio Estado.

Están obligadas a retener y enterar este impuesto, las personas físicas, morales y unidades económicas que contraten la prestación de servicios de contribuyentes, cuyo domicilio esté ubicado dentro o fuera del territorio del Estado, para que pongan a su disposición trabajadores, siempre que el servicio personal subordinado se preste en el territorio de esta Entidad.

El impuesto se determinará aplicando la tasa establecida en el artículo 72 de esta Ley, sobre el monto de la contraprestación pagada.

En estos casos, las personas físicas o morales o unidades económicas deberán entregar a la persona física o moral o unidad económica de que se trate, la constancia de retención correspondiente.

La Federación, el Estado y los Municipios, así como sus organismos descentralizados, estarán obligados al pago de este Impuesto por las remuneraciones que efectúen con motivo de las actividades que realice su personal dentro del territorio del Estado.

# IMPUESTO SOBRE NÓMINAS

(ART. 72 LHEQ)

## Base y Tasa

El impuesto a pagar será la cantidad que resulte de aplicar la tasa del 2% a la base del mismo, la cual se integrará por la totalidad de las erogaciones efectuadas en el mes de calendario de que se trate, por los conceptos a que se refiere el Artículo 70.

Los contribuyentes de este impuesto gozarán de una deducción a la base equivalente a ocho veces el salario mínimo general vigente en el estado elevado al mes.

No se causará el Impuesto Sobre Nóminas por las erogaciones que se realicen por concepto de:

- I. Los instrumentos y herramientas de trabajo.
- II. Las cuotas por concepto de aportaciones de seguridad social efectuadas a cualquier institución pública, de carácter federal o local.

# IMPUESTO SOBRE NÓMINAS

(ART. 72 LHEQ)

No se causará el Impuesto Sobre Nóminas por las erogaciones que se realicen por concepto de:

III. Los vales de despensa, canjeables por artículos de primera necesidad, en cantidad que no exceda del 40 por ciento del salario mínimo general vigente en el Estado. El excedente se sumará para los efectos de la determinación y pago del impuesto.

IV. Las aportaciones al sistema de ahorro para el retiro, así como las aportaciones adicionales que el patrón convenga en otorgar a favor de sus trabajadores por este concepto.

V. Las indemnizaciones por riesgos y enfermedades profesionales, que se concedan conforme a las leyes o contratos respectivos.

VI. Las jubilaciones o pensiones, en casos de invalidez, cesantía, vejez o muerte, otorgadas a favor de quienes hubieran tenido el carácter de trabajadores.

VII. Los viáticos, cuando la documentación comprobatoria se encuentre otorgada a favor de quien haga los pagos.

VIII. Las indemnizaciones por despido o terminación de la relación laboral.

IX. La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

X. Las primas de seguro para gastos médicos o de vida.

# IMPUESTO SOBRE REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL

## ARTÍCULOS DEL 11 A 21 DE LA LEY DE HACIENDA DEL ESTADO DE PUEBLA

# SUJETOS

(ART. 11 LHEP)

Son sujetos del Impuesto Sobre Erogaciones por Remuneraciones al Trabajo Personal, las personas físicas, las personas morales y las unidades económicas que realicen las erogaciones a que se refiere el artículo siguiente.

# OBJETO Y BASE

## (ART. 12 Y 13 LHEP)

Es objeto del impuesto a que se refiere este Capítulo, las erogaciones que se realicen en el territorio del Estado de Puebla por concepto de:

**I.-** Los pagos y remuneraciones por servicios personales subordinados a un patrón, que se realicen por los siguientes conceptos:

a) Cuota Diaria;

b) Gratificaciones;

c) Percepciones;

d) Alimentación;

e) Habitación;

f) Primas;

g) Comisiones;

h) Prestaciones en especie; e

i) Cualquier otra contraprestación que se entregue al trabajador en efectivo por sus servicios de naturaleza análoga a las antes citadas, y que no se encuentre señalada en los artículos 14 y 17 de la presente Ley.

**II.-** Los rendimientos y anticipos que reciban los miembros de las sociedades cooperativas, así como los anticipos que reciban los miembros de las sociedades y asociaciones civiles;

**III.-** Las remuneraciones por servicios personales independientes pagadas a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole; comisarios, administradores y gerentes generales;

**IV.-** Los honorarios a personas físicas que presten servicios a un prestatario, cuando se encuentren sujetas a un horario de trabajo y que los servicios a prestar sean subordinados, y

**V.-** Los honorarios que perciben las personas físicas de personas morales, de unidades económicas o de personas físicas con actividades empresariales a las que prestan servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por asimilar sus ingresos a salarios, en términos de lo establecido en la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Para efectos de este impuesto, se considera que las erogaciones se realizaron en el territorio del Estado de Puebla, cuando en éste se hayan realizado cualquiera de los actos previstos en este artículo.

# TASA

( ART. 14 LHEP Y ART. 16 LIP)

El Impuesto Sobre Erogaciones por Remuneraciones al Trabajo Personal se determinará aplicando a la base a que se refiere el artículo anterior, la tasa que se establezca en la Ley de Ingresos del Estado vigente en el ejercicio fiscal que corresponda.

El Impuesto Sobre Erogaciones por Remuneraciones al Trabajo Personal, se pagará aplicando a la base a que se refiere la Ley de Hacienda para el Estado Libre y Soberano de Puebla, la tasa del 3%

# EXENTOS

(ART. 14 LHEP)

Para el cálculo de este impuesto y dada su naturaleza, no se tomarán en cuenta los siguientes conceptos:

- I.- Los instrumentos de trabajo, tales como las herramientas, ropa y otros similares;
- II.- El ahorro, en términos de las disposiciones aplicables al Impuesto Sobre la Renta;
- III.- Las aportaciones que el patrón otorgue a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas de seguro de retiro;
- IV.- Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas;
- V.- La alimentación y la habitación cuando reúnan los siguientes requisitos:
  - a) Se entreguen de forma onerosa a los trabajadores. Se entiende que son onerosas cuando la persona que reciba dichas remuneraciones pague por cada una de ellas, como mínimo el 20% del salario mínimo vigente en el Estado;
  - b) El importe otorgado por cada una de las remuneraciones no rebase el 40% del sueldo del trabajador, y
  - c) Estar amparadas con documentación que acredite que las cantidades entregadas por estos conceptos se destinaron para satisfacer dichas necesidades, ya que de no contar con tal documentación comprobatoria se tomará en cuenta para el cálculo del impuesto.
- VI.- Los premios por asistencia y por puntualidad que se entreguen a los trabajadores, siempre que el importe entregado por cada uno de estos conceptos no rebase el 10% de su sueldo; el excedente se tomará en cuenta para el cálculo del impuesto;

# EXENTOS

(ART. 14 LHEP)

VII.- Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales sólo las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de la contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, por lo que deberá contar con la documentación comprobatoria que acredite el cumplimiento de dichos requisitos, ya que de no contar con dicha documentación comprobatoria se tomará en cuenta para el cálculo del impuesto, y

VIII.- La despensa, siempre y cuando se entregue mediante monederos electrónicos autorizados por el Servicio de Administración Tributaria y su importe no rebase el 40% del salario mínimo general vigente en el Estado; el excedente se tomará en cuenta para el cálculo del impuesto.

La despensa entregada en efectivo se deberá tomar en cuenta en su totalidad para el cálculo del impuesto.

Los conceptos a que se refiere este artículo, se excluirán de la base de este impuesto, siempre y cuando estén registrados en la contabilidad del contribuyente.

Los conceptos señalados en las fracciones II, V, VI, VII y VIII de este artículo deberán además, cumplir con los requisitos que establece la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Para los efectos de las fracciones V y VI de este artículo, se entiende por sueldo, la cantidad fija, en efectivo o en especie, que el trabajador recibe por los servicios prestados y cuyo pago no está sujeto a alguna condición, es decir el pago que recibe sin considerar las prestaciones adicionales.

# EXENTOS

(ART. 17 LHEP)

**No causan el impuesto a que se refiere este Capítulo, las erogaciones que se realicen por concepto de:**

I.- Indemnización por riesgos o enfermedades profesionales que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo respectivos;

II.- Jubilación y pensiones, en caso de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

III.- Gastos funerarios;

IV.- Erogaciones a que se refiere el artículo 12 de esta Ley, cubiertas por instituciones que agrupen a empresarios;

V.- Contraprestaciones a que se refiere el artículo 12 de esta Ley, cubiertas por organizaciones políticas debidamente registradas conforme a la Ley de la materia;

VI.- Erogaciones a que se refiere el artículo 12 de esta Ley, cubiertas por instituciones de asistencia o beneficencia, autorizadas conforme a la Ley de la materia, siempre y cuando sus servicios sean otorgados totalmente en forma gratuita;

VII.- Erogaciones a que se refiere el artículo 12 de esta Ley, cubiertas a trabajadores domésticos;

VIII.- Indemnizaciones por finiquito, rescisión, terminación anticipada de relaciones laborales o cualquier otra de naturaleza análoga que hubiere tenido su origen en la prestación de servicios personales subordinados a un patrón y que sea otorgada conforme a las leyes o contratos de trabajo respectivos, y

IX.- Erogaciones a que se refiere el artículo 12 de esta Ley, cubiertas por las asociaciones religiosas, legalmente constituidas conforme a la Ley de la materia.

# PERIODO Y ÉPOCA DE PAGO

(ART. 15 LHEP)

El impuesto a que se refiere este Capítulo, se causará en el momento en que se realicen las erogaciones a que se refiere el artículo 12 de esta Ley y se pagará a más tardar el día diecisiete del mes siguiente a la fecha en que se cause.

Cuando ocasionalmente se realicen las erogaciones objeto de este impuesto, el contribuyente estará obligado a presentar declaración dentro de los diez días hábiles siguientes a aquél en que se cause el impuesto.

Se considera acto ocasional si no se gravan dos o más periodos de forma consecutiva.

# RETENER Y ENTERAR

(ART. 18 Y 19 LHEP)

## **Obligados a retener**

Están obligados a retener y enterar el impuesto a que se refiere este Capítulo, las personas físicas, personas morales y las unidades económicas con domicilio en el Estado de Puebla que contraten la prestación de servicios para que se les proporcione personal para el desarrollo de sus actividades, siempre y cuando las cantidades que el prestador del servicio erogue a favor de sus trabajadores o quienes presten servicios personales independientes, den lugar a las erogaciones gravadas por este impuesto.

## **Acreditamiento de la Retención**

La retención del impuesto prevista en el artículo anterior, no libera al contribuyente directo de la obligación de presentar las declaraciones de pago del impuesto, en las que podrá disminuir el impuesto que le haya sido retenido en el período correspondiente, y en su caso, enterar la diferencia que resulte a su cargo.

## **Declaración Informativa**

Para estos efectos, el contribuyente deberá presentar ante las autoridades fiscales, el mismo día de la presentación de la declaración de que se trate, la información relativa la retención efectuada a través de las formas oficiales o los medios electrónicos autorizados por la Secretaría de Planeación y Finanzas.

# ESTÍMULO FISCAL

(ART. 117 LIP)

En materia del Impuesto Sobre Erogaciones por Remuneraciones al Trabajo Personal, durante el Ejercicio Fiscal de dos mil veintitrés, los contribuyentes sujetos del mismo, podrán gozar de los estímulos fiscales siguientes:

- I. Los que tengan hasta 4 trabajadores, que se encuentren inscritos en el Registro Estatal de Contribuyentes y al corriente de sus obligaciones fiscales, gozarán de una reducción del 25% en el pago de este Impuesto, causado durante los meses de enero a diciembre de dos mil veinte;
- II. Los que empleen a personas con discapacidad, tendrán una reducción equivalente al 100% del Impuesto que causen las remuneraciones pagadas a dichas personas;
- III. Los que empleen a trabajadores con edad de 60 años en adelante, gozarán de una reducción del 100% del Impuesto que causen las remuneraciones pagadas a dichas personas;
- IV. Los que realicen nuevas contrataciones para emplear a personas sin registro previo de aseguramiento en el régimen obligatorio ante el Instituto Mexicano del Seguro Social para ocupar puestos de nueva creación, gozarán de una reducción del 100% del Impuesto que causen las remuneraciones pagadas a dichas personas.

# ESTÍMULO FISCAL

(ART. 118 LIP)

Los contribuyentes que opten por realizar en una sola exhibición el pago anual del Impuesto Sobre Erogaciones por Remuneraciones al Trabajo Personal, se les aplicará una reducción del 4% sobre el monto total estimado que declaren, bajo los siguientes términos:

- I. Deberán declarar y enterar en una sola exhibición a más tardar el día 17 del mes de febrero, el impuesto que estimen causar en el Ejercicio Fiscal de dos mil veintitrés;
- II. Deberán presentar de forma periódica una declaración de tipo complementaria en los términos que establece el Código Fiscal del Estado de Puebla, a más tardar el día 17 del mes siguiente a la fecha en que se cause, en la que liquidará en forma definitiva el Impuesto a su cargo del periodo de que se trate, señalando la diferencia a pagar o marcándola en ceros, según corresponda, y
- III. Los contribuyentes que hayan declarado una cantidad mayor al monto del impuesto causado, solicitarán ante la Secretaría de Planeación y Finanzas la devolución o compensación del remanente, conforme al procedimiento establecido en las leyes fiscales del Estado.

# TASAS DE IMPUESTO ISN

Entidad	Tasa o tarifa	Entidad	Tasa o tarifa
Aguascalientes	2.5	Durango	3
Baja California	1.8	Estado de México	3
Baja California Sur	2.5	Guanajuato	3
Campeche	3	Guerrero	2
Chiapas	2	Hidalgo	3
Chihuahua	3	Jalisco	Hasta 3
Ciudad de México	3	Michoacán	3
Coahuila	2	Morelos	2
Colima	2	Nayarit	3

# TASAS DE IMPUESTO ISN

Entidad	Tasa o tarifa	Entidad	Tasa o tarifa
Nuevo León	3	Tamaulipas	3
Oaxaca	3	Tlaxcala	3
Puebla	3	Veracruz	3
Querétaro	3	Yucatán	3
Quintana Roo	4	Zacatecas	3
San Luis Potosí	3		
Sinaloa	Hasta 3		
Sonora	3		
Tabasco	2.5		

**POR SU  
ATENCIÓN  
¡GRACIAS!**

**COFIDE®**  
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

# CONTÁCTANOS



## PÁGINA WEB

[www.cofide.mx](http://www.cofide.mx)



## TELÉFONO

01 (55) 46 30 46 46



## DIRECCIÓN

Av. Río Churubusco 594 Int. 203,  
Col. Del Carmen Coyoacán, 04100  
CDMX

## SIGUE NUESTRAS REDES SOCIALES



COFIDE



Cofide SC



Cofide SC



@cofide.mx