

ISR de Sueldos y Salarios (Incluye timbrado de la Nómina y Nuevo Subsidio para el Empleo)

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

Derechos reservados

The image features a green rectangular overlay containing the COFIDE logo. The logo consists of the word "COFIDE" in a large, white, sans-serif font, with a registered trademark symbol (®) to its upper right. Below "COFIDE" is the phrase "CAPACITACIÓN EMPRESARIAL" in a smaller, white, sans-serif font. The background of the entire image is a photograph of a man in a grey blazer standing behind a desk, gesturing with his right hand. On the desk are two laptops displaying charts, a pen, and some papers. The overall scene suggests a professional or educational setting.

COFIDE®
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

TEMARIO

I. Sujetos

1. Ingresos gravados
2. Ingresos no gravados (exentos)
3. Ingresos no objeto de ISR

II. Previsión Social

1. Trabajadores: exención y/o acumulación
2. Patrones: requisitos de deducibilidad y deducibilidad parcial de partidas exentas

III. Subsidio para el empleo

1. Patrones obligados a su aplicación
2. Trabajadores beneficiados
3. Prestaciones a las que aplica y no aplica
4. Mecánica de cálculo
5. Cálculo anual

TEMARIO

IV. Cálculo del impuesto ISR

1. Ingresos ordinarios
2. Casos especiales
3. Opciones de retención de RLISR, aguinaldo, PTU
4. Pagos por separación del trabajador, por tiempo y rescisión de la relación laboral

V. Obligaciones patronales y de los trabajadores

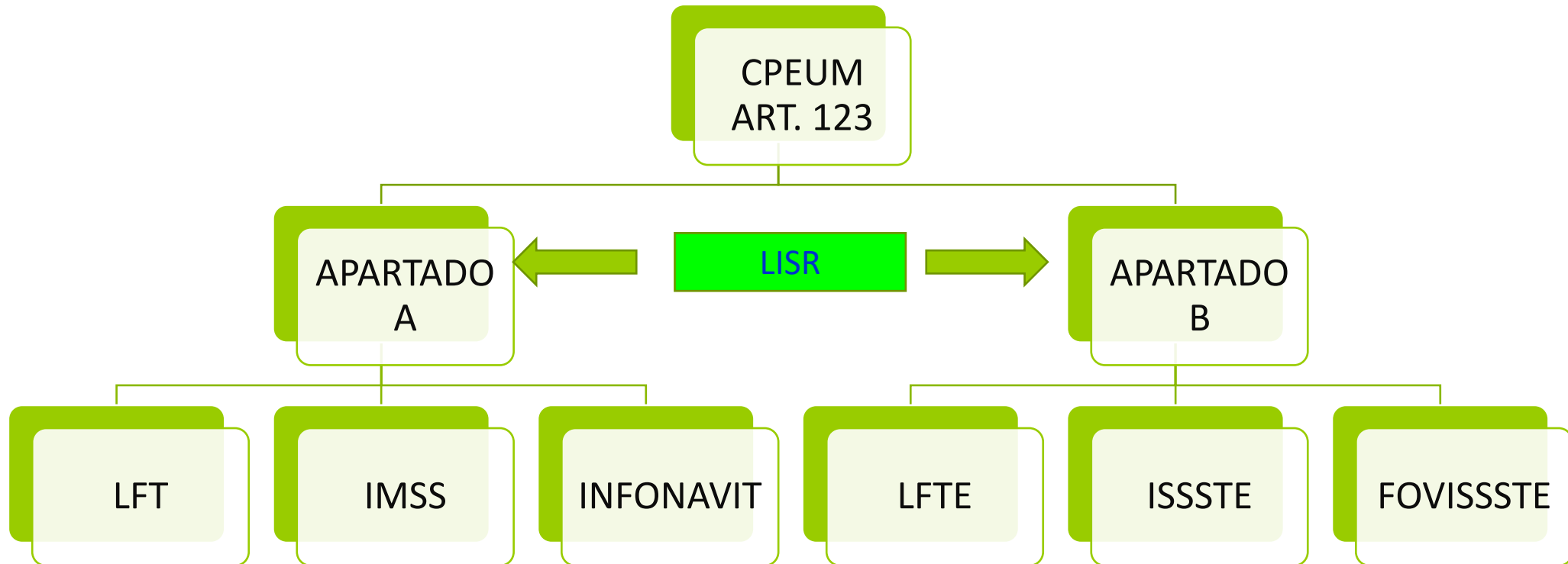
VI. Ajuste anual de sueldos y salarios

1. Tratamiento de las diferencias a favor
2. Tratamiento de las diferencias a cargo
3. Plazo y forma para pagar las diferencias al SAT
4. Timbrado de las diferencias en el CFDI de nóminas

TEMA. I

Sujetos

MARCO JURÍDICO



CPEUM

(ART. 123 APARTADO A)

Fracc.	Descripción
I	Jornada laboral máxima de 8 horas
II	Jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas
III	Prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años
IV	Un día de descanso por 6 días de trabajo
V	Mujeres en estado de embarazo no realizan labores peligrosas
V	Mujeres en estado de embarazo incapacidad antes y después del parto
V	Periodo de lactancia de dos medias horas
VI	Salarios mínimos generales y profesionales
VII	Trabajo igual salario igual
VIII	Salario Mínimo exceptuado de embargo, compensación o descuento
IX	PTU
X	Forma de pago del salario, en moneda de curso legal

CPEUM

(ART. 123 APARTADO A)

Fracc.	Descripción
XI	Tiempo extra doble
XII	Infonavit
XIII	Capacitación y Adiestramiento
XIV	Riesgo de Trabajo
XV	Seguridad e Higiene en el Trabajo
XVI	Derecho de asociación del trabajadores y patrones
XVII	Huelgas y paros
XVIII	Huelgas lícitas
XIX	Paros lícitos
XX	Tribunales laborales resolverán las diferencias entre patrón y trabajadores
XXI	Indemnización de tres meses de salario, incumplimiento resolución
XXII	Indemnización de tres meses de salario, despido injustificado

CPEUM

(ART. 123 APARTADO A)

Fracc.	Descripción
XXIII	Derecho de preferencia
XXIV	No se heredan las deudas del trabajador
XXV	Bolsa de trabajo
XXVI	Patrón extranjero
XXVII	Condiciones nulas
	Jornada inhumana
	Salario no remunerador
	Plazo mayor de una semana para pago del salario
	Lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda pago del salario
	Adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados
	Retener el salario en concepto de multa
	Renuncia a indemnizaciones por Riesgo de trabajo

CPEUM

(ART. 123 APARTADO A)

Fracc.	Descripción
XXVIII	Patrimonio de familia
XXIX	Ley de seguro social
	Invalidez y Vida
	Cesantía y Vejez
	Enfermedades y accidentes de trabajo
	Guarderías
XXX	Sociedades cooperativas construcción de casas baratas e higiénicas

ÁMBITO LABORAL

(ART. 24 LFT)

Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

CONDICIONES DE TRABAJO

(ART. 25 LFT)

El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, CURP, RFC y domicilio del trabajador y del patrón.
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba.
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.
- X. La designación de beneficiarios a los que refiere el Artículo 501 de esta Ley, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincuencia.

INTEGRACIÓN DEL SALARIO

(ART. 84 LFT)

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por:

- Cuota diaria
- Gratificaciones
- Percepciones
- Habitación
- Primas
- Comisiones
- Prestaciones en especie
- Y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo

PARÁMETROS

Año	SMG	SMG ZF	UMA	25 UMAS	UMI
2024	248.93	374.89	108.57	2,714.25	100.81
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

VALOR DE LA UMA

Año	Diario	Mensual	Anual
2024	\$ 108.57	\$ 3,300.53	\$ 39,606.36
2023	\$ 103.74	\$ 3,153.70	\$ 37,844.40
2022	\$ 96.22	\$ 2,925.09	\$ 35,101.08
2021	\$ 89.62	\$ 2,724.45	\$ 32,693.40
2020	\$ 86.88	\$ 2,641.15	\$ 31,693.80
2019	\$ 84.49	\$ 2,568.50	\$ 30,822.00
2018	\$ 80.60	\$ 2,450.24	\$ 29,402.88
2017	\$ 75.49	\$ 2,294.90	\$ 27,538.80
2016	\$ 73.04	\$ 2,220.42	\$ 26,645.04

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 diferente 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

PROTECCIÓN DEL SALARIO

(ART. 85 Y 86 LFT)

Salario remunerador

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.

Salario por unidad de obra

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del Salario Mínimo, por lo menos.

Equidad en el salario

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

PROTECCIÓN DEL SALARIO

(ART. 88 Y 89 LFT)

Plazo de pago del salario

Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Salario para indemnizaciones

Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el Artículo 84.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como Salario Diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el Salario Diario.

PROTECCIÓN DEL SALARIO

(ART. 97 LFT)

Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

- Pensiones alimenticias.
- Pago de rentas a que se refiere el Artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.
- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del INFONAVIT. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.
- Créditos otorgados o garantizados por el INFONACOT. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.

PROTECCIÓN DEL SALARIO

(ART. 110 LFT)

Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

- I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de Artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del Salario Mínimo;
- II. Pago de la renta a que se refiere el Artículo 151 que no podrá exceder del 15%.
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del INFONAVIT.
- IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, no sean mayores del 30% del excedente del Salario Mínimo.
- V. Pago de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios.
- VI. Pago de las cuotas sindicales.
- VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el INFONACOT y no podrán exceder del 20% del salario.

VACACIONES

(ART. 76 A 81 LFT)

Días de vacaciones

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a doce días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios.

Después del quinto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Vacaciones en periodos discontinuos o de temporada

Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año.

VACACIONES

(ART. 76 A 81 LFT)

Periodo de vacaciones

Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua doce días de vacaciones, por lo menos.

No sujetas de compensación

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

Plazo para el disfrute de vacaciones

Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

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

PRIMA VACACIONAL

(ART. 80 LFT)

Prima vacacional

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

AGUINALDO

(ART. 87LFT)

Plazo de pago del aguinaldo

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Aguinaldo en proporción

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

DESCANSOS OBLIGATORIOS

(ART. 69 a 73 LFT)

Descanso del séptimo día

Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Descanso por acuerdo

En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.

Prima dominical

En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

DESCANSOS OBLIGATORIOS

(ART. 69 a 73 LFT)

Séptimo día en parte proporcional

Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

Descanso trabajado se pago doble

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.

Hora de comida

Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

DESCANSOS OBLIGATORIOS

(ART. 74 LFT)

Son días de descanso obligatorio:

- El 1o. de enero
- El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero
- El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo
- El 1o. de mayo
- El 16 de septiembre
- El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre
- El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal
- El 25 de diciembre
- El que determinen las Leyes Federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral

HORAS EXTRA

(ART. 64 A 68 LFT)

Hora de comida como tiempo trabajado

Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Horas extra de emergencia

En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Horas extra dobles

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

HORAS EXTRA

(ART. 64 A 68 LFT)

Forma de pago de horas extra

- **Horas extra de emergencia**

Las horas de trabajo a que se refiere el Artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

- **Horas extra dobles**

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

- **Horas extra triples**

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.

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

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

CONDICIONES DE TRABAJO

(ART. 58 y 61 LFT)

Jornada de trabajo

- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.
- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.
- Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Tipos de jornadas

- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.
- Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.
- Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Jornada máxima

- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

FORMAS DE CONTRATACIÓN

(ART. 35 y 39-F LFT)

Forma de contratación

Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Por obra determinada

El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

FORMAS DE CONTRATACIÓN

(ART. 35 y 39-F LFT)

Tiempo determinado

- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador.
- En los demás casos previstos por esta Ley.

Prorroga del contrato

- Vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

FORMAS DE CONTRATACIÓN

(ART. 39-A LFT)

Periodo de prueba

En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

FORMAS DE CONTRATACIÓN

(ART. 39-B LFT)

Capacitación inicial

Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados.

Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

FORMAS DE CONTRATACIÓN

(ART. 39-C A 39-F LFT)

Reglas de aplicación a periodo de prueba y capacitación inicial

- La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario, se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador.
- Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.
- Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.
- Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.

Labores discontinuas

- Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.
- Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(ART. 132 LFT)

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo.
- II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones.
- III. Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales.
- IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo.
- V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos.
- VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.
- VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.
- VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.
- IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo.
- X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(ART. 132 LFT)

- XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.
- XII. Establecer y sostener las escuelas.
- XIII. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;
- XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos.
- XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.
- XVI. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(ART. 132 LFT)

- XVI. Bis Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.
- XVII. Cumplir con las normas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios.
- XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos.
- XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia.
- XIX. Bis Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria.
- XX. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima.
- XXI. Proporcionar a los sindicatos un local.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(ART. 132 LFT)

- XXII. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales
- XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas de cajas de ahorro
- XXIII. Bis Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias
- XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo.
- XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.
- XXVI. Hacer las deducciones y enterar los descuentos en orden de prelación, primero al INFONACOT y posterior a las otras instituciones. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.
- XXVI. Bis Afiliar al centro de trabajo al INFONACOT.
- XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.
- XXVII. Bis Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante; y
- XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 132 LFT)

- XXX. Entregar a sus trabajadores de manera gratuita un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión dentro de los quince 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;
- XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir 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;
- XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter, y
- XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

(ART. 134 LFT)

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.
- II. Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal.
- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.
- VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.
- VII. Observar buenas costumbres durante el servicio.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

(ART. 134 LFT)

- VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.
- IX. Integrar los organismos que establece esta Ley.
- X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.
- XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.
- XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.
- XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos, a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE UN AÑO

(ART. 516 LFT)

Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los Artículos siguientes.

Por ejemplo:

- Aguinaldo
- Vacaciones
- Prima vacacional
- PTU

PLAZO PRESCRIPCIÓN DE UN MES

(ART. 517 LFT)

Prescriben en un mes:

- I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y
- II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la Fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la Fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE DOS MESES

(ART. 518 LFT)

Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE DOS AÑOS

(ART. 519 LFT)

Prescriben en dos años:

- I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo.
- II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo.
- III. Las acciones para solicitar la ejecución de la sentencia del Tribunal y de los convenios celebrados ante éste.

PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE DOS AÑOS

(ART. 519 LFT)

Prescriben en dos años:

- La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo;
- Desde la fecha de la muerte del trabajador
- Desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado la sentencia o aprobado el convenio.
- Cuando la sentencia imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar al Tribunal que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

NO INICIA LA PRESCRIPCIÓN

(ART. 520 LFT)

La prescripción no puede comenzar ni correr:

- I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la Ley; y
- II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

INTERRUMPE LA PRESCRIPCIÓN

(ART. 521 LFT)

La prescripción se interrumpe:

- I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante el Tribunal, independientemente de la fecha de la notificación. Si quien promueve omitió agotar el procedimiento de conciliación no estando eximido de hacerlo, el Tribunal sin fijar competencia sobre el asunto lo remitirá a la Autoridad Conciliadora competente para que inicie el procedimiento de conciliación establecido en el Título Trece Bis de esta Ley. No es obstáculo para la interrupción que el Tribunal sea incompetente.
- II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.
- III. Por la presentación de la solicitud de conciliación a que se refiere el artículo 684-B de esta Ley. La interrupción de la prescripción cesará a partir del día siguiente en que el Centro de Conciliación expida la constancia de no conciliación o en su caso, se determine el archivo del expediente por falta de interés de parte. No es obstáculo para la interrupción que la Autoridad Conciliadora ante la que se promovió sea incompetente.

CÓMPUTO DEL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN

(ART. 522 LFT)

Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción, sino cumplido el primero útil siguiente.

SUELDOS Y ASIMILABLES

(ART. 94 LISR)

Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:

- I. Las remuneraciones y demás prestaciones, obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la federación, de las entidades federativas y de los municipios, aun cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas.
- II. Los rendimientos y anticipos, que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que reciban los miembros de sociedades y asociaciones civiles.
- III. los honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales.

SUELDOS Y ASIMILABLES

(ART. 94 LISR)

IV. Los honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último.

Para los efectos del párrafo anterior, se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50% del total de los ingresos obtenidos por los conceptos a que se refiere la fracción II del artículo 100 de esta ley.

Antes de que se efectúe el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, las personas a que se refiere esta fracción deberán comunicar por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio, si los ingresos que obtuvieron de dicho prestatario en el año inmediato anterior excedieron del 50% del total de los percibidos en dicho año de calendario por los conceptos a que se refiere la fracción II del artículo 100 de esta Ley. En el caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes.

SUELDOS Y ASIMILABLES

(ART. 94 LISR)

V. Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales a las que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto en los términos de este capítulo.

VI. Los ingresos que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales, por las actividades empresariales que realicen, cuando comuniquen por escrito a la persona que efectúe el pago que optan por pagar el impuesto en los términos de este capítulo.

SUELDOS Y ASIMILABLES

(ART. 94 LISR)

VII. Los ingresos obtenidos por las personas físicas por ejercer la opción otorgada por el empleador, o una parte relacionada del mismo, para adquirir, incluso mediante suscripción, acciones o títulos valor que representen bienes, sin costo alguno o a un precio menor o igual al de mercado que tengan dichas acciones o títulos valor al momento del ejercicio de la opción, independientemente de que las acciones o títulos valor sean emitidos por el empleador o la parte relacionada del mismo.

El ingreso acumulable será la diferencia que exista entre el valor de mercado que tengan las acciones o títulos valor sujetos a la opción, al momento en el que el contribuyente ejerza la misma y el precio establecido al otorgarse la opción.

SUELDOS Y ASIMILABLES

(ART. 94 LISR)

Servicios de comedor

No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos siempre que, en este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

Límite máximo 75,000,000 de Asimilados a partir de 2021

Cuando los ingresos percibidos en el ejercicio por los conceptos a que se refieren las fracciones IV, V y VI de este artículo, hayan excedido en lo individual o en su conjunto, setenta y cinco millones de pesos, no les serán aplicables las disposiciones de este Capítulo, en cuyo caso las personas físicas que los perciban deberán pagar el impuesto respectivo en los términos del Capítulo II, Sección I, de este Título a partir del año siguiente a aquél en el que excedieron dicho monto. Las personas físicas que se encuentren en el supuesto establecido en este párrafo, deberán comunicar esta situación por escrito a los prestatarios o a las personas que les efectúen los pagos, para lo cual se estará a lo dispuesto en las reglas de carácter general que emita el SAT. De no pagarse el impuesto en los términos de la referida Sección, la autoridad fiscal actualizará las actividades económicas y obligaciones del contribuyente al régimen fiscal correspondiente. Los contribuyentes que estuvieran inconformes con dicha actualización, podrán llevar a cabo el procedimiento de aclaración que el SAT determine mediante reglas de carácter general.

IMPUESTO SOBRE LA RENTA

(ART. 96 LISR)

Base Gravable

Ingresos por sueldos y salarios o asimilados cobrados

Menos:

Ingresos exentos

Impuesto local

Igual:

Base Gravable

INGRESOS EXENTOS

(ART. 93 LISR)

I y II. Prestaciones distintas del salario

- Trabajadores con Salario Mínimo.
 - Están exentas las horas extra mínimas de Ley (las simples y dobles).
 - Los días de descanso obligatorio.
- Trabajadores que exceden el Salario Mínimo.
 - Tienen exento solo el 50% de horas extra y días de descanso obligatorio como prestación mínima de Ley. (las simples y dobles)
 - Sin que exceda de 5 UMAS $\$108.57 \times 5 = \542.85

INGRESOS EXENTOS

(ART. 93 LISR)

IV y V. Están exentas hasta 15 UMAS, las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias, provenientes de la Ley del IMSS o ISSSTE.

$$108.57 \times 15 = 1,628.55$$

$$1,628.55 \times 30 = 48,856.50 \text{ mensual}$$

INGRESOS EXENTOS

(ART. 93 LISR)

VI. Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral concedidos de manera general.

El total de la prestación ya que no establece limitante en cuanto a monto.

INGRESOS EXENTOS

(ART. 93 LISR)

XIII. 90 UMA por cada año de servicio tratándose de prima de antigüedad, retiro e indemnizaciones, así como los obtenidos en una sola exhibición del IMSS, ISSSTE. Toda fracción de más de seis meses se considera un año completo.

$$\$108.57 \times 90 = \$9,771.30$$

INGRESOS EXENTOS

(ART. 93 LISR)

XIV Y XV.

Gratificaciones	30 UMAS	$\$108.57 \times 30 = \$3,257.10$
Prima vacacional	15 UMAS	$\$108.57 \times 15 = \$1,628.55$
P.T.U.	15 UMAS	$\$108.57 \times 15 = \$1,628.55$
Prima dominical	1 UMA	$\$108.57 \times 1 = \108.57
	x cada domingo	

INGRESOS EXENTOS

(ART. 93 LISR Y 152 RLISR)

XVII. Los viáticos erogados en servicio del patrón y sean comprobados con documentación que reúna requisitos fiscales.

Para efectos del Artículo 93, fracción XVII de la Ley, 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.

VIÁTICOS

(ART. 152 RLISR)

- Siempre que el monto restante de los viáticos se eroguen mediante tarjeta de crédito, de débito o de servicio del patrón.
- 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.
- Las cantidades no comprobadas se considerarán ingresos exentos para efectos del impuesto, siempre que además se cumplan con los requisitos del Artículo 28, fracción v de la Ley.
- Lo dispuesto en el presente Artículo no es aplicable tratándose de gastos de hospedaje y de pasajes de avión.

VIÁTICOS

- Cuando se entreguen viáticos al trabajador este dato podrá reportarse de cualquiera de las siguientes formas:
 - a) En el CFDI de nómina del período que comprenda la fecha en que el recurso fue entregado al trabajador.
 - b) En el CFDI de nómina siguiente a aquel que corresponda a la fecha en que fue entregado el recurso al trabajador, siempre y cuando se emita dentro de los 30 días naturales siguientes a la fecha de la entrega del recurso al trabajador y dentro del mismo ejercicio fiscal en que se entregó el recurso al trabajador.
 - c) En un CFDI de nómina independiente que ampare sólo la entrega del viático, siempre y cuando se emita dentro de los 30 días naturales siguientes a la fecha de la entrega del recurso al trabajador y dentro del mismo ejercicio fiscal en que se entregó el recurso al trabajador.
- Tomando en cuenta lo siguiente:
- Los viáticos entregados y no comprobados en el mismo periodo que ampara el CFDI de nómina emitido, deben registrarse en el campo “Tipo Otro Pago” y clasificarlo con la clave “003” (Viáticos entregados al trabajador) del catálogo c_TipoOtrosPago.
- Los viáticos que no se comprueben por parte del trabajador o no reúnan los requisitos fiscales y a los que no les aplique lo dispuesto en el Artículo 152 del RLISR, ni se consideren como gasto no deducible por el patrón deberán reflejarse en el CFDI de nómina en el campo “Tipo Percepción” como percepciones gravadas del trabajador, usando la clave 050 (Viáticos) del catálogo de tipo de percepciones, el valor se debe registrar en el campo de importe gravado.

VIÁTICOS

- Tratándose de viáticos a los que se aplique lo dispuesto en el Artículo 93 Fracción XVII de la LISR y 152 del RLISR deberán reflejarse en el CFDI de nómina en el campo “Tipo Percepción” como percepciones exentas del trabajador usando la clave “050” (Viáticos) del catálogo tipo de percepciones, el valor se debe registrar en el campo de importe exento.
- Una vez realizado el registro del viático comprobado y del no comprobado, se deberá registrar la misma cantidad como descuento utilizando para ello la clave de descuento “081” (Ajuste en Viáticos entregados al trabajador), esto a efecto de realizar el neteo de las cantidades que ya fueron previamente entregadas.
- En caso de existir un error en el registro este se corregirá usando la clave “080” (Ajuste en Viáticos gravados) o la clave “100” (Ajuste en Viáticos exentos) del catálogo de tipo de deducciones, según sea el caso, registrando el monto a corregir usando para ello la clave percepción “050” (Viáticos).

CLAVES DEL CATÁLOGO PARA EL TIMBRADO DE VIÁTICOS

Percepciones	
050	Viáticos
Deducciones	
080	Ajuste en Viáticos gravados
081	Ajuste en Viáticos (entregados al trabajador)
100	Ajuste en Viáticos exentos
Otro tipo de pago	
003	Viáticos (entregados al trabajador).

CONSTANCIA

No expedición de constancia y CFDI por concepto de viáticos comprobados por el trabajador, cuando se haya cumplido con la emisión del CFDI de nómina

REGLA 2.7.5.3. RMF 2024 Para los efectos de los artículos 28, fracción V, 93, fracción XVII y 99 fracción VI de la Ley del ISR y 152 del Reglamento de la Ley del ISR, los contribuyentes que hagan pagos por concepto de sueldos y salarios 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.

CFDI DE NÓMINA ACTUAL						
Percepciones				Deducciones		
Clave	Concepto	Importe		Clave	Concepto	Importe
		Gravado	Exento			
001	Sueldos, Salarios Rayas y Jornales	15,000.00	0.00	002	ISR	2,759.31
	Total de Percepciones		15,000.00			
Otros Pagos						
003	Viáticos entregados al trabajador		3,000.00			
	Total de Otros Pagos		3,000.00			
Total de Percepciones + Otros Pagos			18,000.00		Total Deducciones	2,759.31
					Importe Total Nómina	15,240.69

Se registra como un concepto adicional al entregarlo

CFDI DE NÓMINA ACTUAL						
Percepciones				Deducciones		
Clave	Concepto	Importo		Clave	Concepto	Importo
		Gravado	Exento			
050	Viáticos		3,000.00	081	Ajuste en viáticos entregados al trabajador	3,000.00
	Total de Percepciones		3,000.00			
Otros Pagos						
	Total de Otros Pagos		-			
Total de Percepciones + Otros Pagos			3,000.00		Total Deducciones	3,000.00
					Importe Total Nómina	-

Se reporta como ingreso identificando el importe gravado y el exento según se haya comprobado

Se reporta como ingreso identificando el importe gravado y el exento según se haya comprobado

NO SON INGRESOS ACUMULABLES

(ART. 93 LISR)

La cuota patronal y del gobierno a las afores

Las aportaciones que efectúen los patrones y el Gobierno Federal a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la cuenta individual que se constituya en los términos de la LSS, así como las aportaciones que se efectúen a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, en los términos de la LSSSTE, incluyendo los rendimientos que generen, no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se aporten o generen, según corresponda.

Las aportaciones que efectúen los patrones, en los términos de la LINFONAVIT, a la subcuenta de vivienda de la cuenta individual abierta en los términos de la LSS, y las que efectúe el Gobierno Federal a la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, en los términos de la LSSSTE, o del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, previsto en la LISSFAM, así como los rendimientos que generen, no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se aporten o generen, según corresponda.

FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

Artículo 261 RLISR. En el caso de fallecimiento de personas obligadas a presentar declaraciones en términos del artículo 150 de la Ley, se procederá como sigue:

I. Dentro de los noventa días siguientes a la fecha en que se discierna el cargo al albacea, éste deberá presentar la declaración por los ingresos a que se refiere el Título IV de la Ley, que hubiera percibido el autor de la sucesión desde el 1 de enero del año de su fallecimiento y hasta el momento de su muerte, a efecto de cubrir el Impuesto correspondiente, y

II. Los ingresos a que se refiere el Título IV de la Ley, devengados hasta el momento de la muerte del autor de la sucesión que no hubiesen sido efectivamente percibidos en vida, se sujetarán a lo siguiente:

a) Los comprendidos en el Título IV, Capítulos I y III de la Ley, así como los derivados de la prestación de servicios profesionales a que se refiere el Título IV, Capítulo II de la Ley, estarán exceptuados del pago del Impuesto para los herederos o legatarios por considerarse comprendidos en el artículo 93, fracción XXII de la Ley, y

Artículo 93 fracción XXII LISR.

No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

Los que se reciban por herencia o legado.

TEMA. II

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

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.

$\$39,606.36 \times 10 = \$ 396,063.60$

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.
- $\$39,606.36 \times 7 = \$277,244.52$, en este caso se tendrá la exención por una UMA anual \$ 39,606.36
- 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>36,000</u>	<u>43,000</u>
Suma	<u>251,000</u>	<u>258,000</u>

Monto exento	36,000	43,000
1 UMA	108.57	
1 UMA anual	39,606.36	
7 UMAS anuales	277,244.52	

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	240,000
Prev. social	<u>45,000</u>
Suma	<u>285,000</u>

Monto exento 39,606.36

1 UMA	108.57
1 UMA anual	39,606.36
7 UMAS anuales	277,244.52

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	225,000	Sueldo	225,000
Prev. social	<u>60,000</u>	Exento	<u>39,606</u>
Suma	<u>280,000</u>	Suma	<u>264,606</u>

Monto exento $277,244.52 - 225,000 = 52,244.52$

1 UMA 108.57

1 UMA anual 39,606.36

7 UMAS anuales 277,244.52

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
 $\$39,606.36 \times 1.3 = \$51,488.27$
- Retiro de aportaciones al término de la relación laboral o una vez al año.
- El fondo se destine a otorgar prestamos 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 ultimo 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.

INGRESOS EXENTOS

(ART. 93 LISR)

Concepto	Gravado o Exento	Fracción	Formula
Trabajador con salario mínimo			
Horas extra dobles	Exento 100%	I y II	
Horas extra triples	Gravado 100%	I y II	
Descanso trabajado	Exento 100%	I y II	
Trabajador más salario mínimo			
Horas extra dobles	Exento 50%	I y II	No exceda de 5 umas 542.85
Horas extra triples	Gravado 100%	I y II	
Descanso trabajado	Exento 50%	I y II	No exceda de 5 umas 542.85
Jubilaciones, Pensiones, Haberes de retiro, Pensiones vitalicias	15 umas	IV y V	$108.57 \times 15 = 1,628.55$
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	\$ 39,606.36
Fondo de Ahorro	Exento 100%	VIII y IX	Si es deducible
Prima de antigüedad, retiro, indemnizaciones	Exento 90 umas X año	XIII	\$ 108.57 X 90 = \$ 9,771.30 Mas de 6 meses un año mas
Gratificaciones	Exento 30 umas	XIV y XV	\$ 108.57 X 30 = 3,257.10
Prima vacacional	Exento 15 umas	XIV y XV	\$ 108.57 X 15 = 1,628.55
PTU	Exento 15 umas	XIV y XV	\$ 108.57 X 15 = 1,628.55
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

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 2024)

- 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 2024)

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 2024)

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	<u>53%</u>
-------------------------	------------

Igual:

Monto no deducible	<u>\$1,086,500.00</u>
--------------------	-----------------------

Monto deducible	<u>\$963,500.00</u>
-----------------	---------------------

CASO SIN DISMINUCIÓN

Ejercicio 2022

Prestaciones pagadas a los trabajadores	\$2,756,430.00
Entre:	
Ingresos totales para los trabajadores	<u>\$19,130,788.00</u>
Igual:	
Cociente	<u>0.1440</u>

Ejercicio 2023

Prestaciones pagadas a los trabajadores	\$3,450,000.00
Entre:	
Ingresos totales para los trabajadores	<u>\$19,500,000.00</u>
Igual:	
Cociente	<u>0.1769</u>

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 47%

Igual:

Monto no deducible \$1,433,500.00

Monto deducible \$1,616,500.00

TEMA. III

Subsidio para el empleo

PATRONES OBLIGADOS

(Art. Primero Decreto)

Los trabajadores a que se refiere el artículo 94, primer párrafo y fracción I, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, podrán gozar del subsidio para el empleo establecido en el presente decreto en lugar del subsidio para el empleo a que se refiere el Artículo Décimo del "Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; de la Ley del Impuesto Especial sobre Producción y Servicios; de la Ley Federal de Derechos, se expide la Ley del Impuesto sobre la Renta, y se abrogan la Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única, y la Ley del Impuesto a los Depósitos en Efectivo", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de diciembre de 2013.

PATRONES OBLIGADOS

(Art. 94 primer párrafo fracc. I LISR)

1. Patrones del sector Privado

2. Patrones del sector Público

3. Fuerzas Armadas

Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:

I. Las remuneraciones y demás prestaciones, obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, de las entidades federativas y de los municipios, aun cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas.

TRABAJADORES BENEFICIADOS

(Art. Primero Decreto)

Los trabajadores a que se refiere el artículo 94, primer párrafo y fracción I, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, podrán gozar del subsidio para el empleo establecido en el presente decreto.

Trabajadores del Sector Privado, Sector Público y Fuerzas Armadas

1. Trabajadores de Salario mínimo general
 - a. Zona fronteriza
 - b. Resto del país
2. Trabajadores de Salario mínimo profesional
 - a. Zona fronteriza
 - b. Resto del país
3. Trabajadores con percepciones arriba de salarios mínimos.

INGRESOS QUE APLICA SUBSIDIO

(Art. Segundo Decreto)

Se otorga un subsidio para el empleo mensual a los trabajadores a que hace referencia el artículo primero de este decreto, cuyos ingresos mensuales que sirvan de base para calcular el impuesto sobre la renta correspondiente al mes de calendario de que se trate, no excedan de \$9,081.00 (nueve mil ochenta y un pesos 00/100 M.N.), excepto los percibidos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación, hasta por la cantidad que resulte de multiplicar el valor mensual de la Unidad de Medida y Actualización por 11.82%. Dicho subsidio para el empleo se aplicará contra el impuesto sobre la renta correspondiente al mes de calendario de que se trate y que resulte a cargo de los referidos trabajadores, en términos del artículo 96 de la misma ley.

INGRESOS QUE APLICA SUBSIDIO

(Art. Segundo Decreto)

1. El subsidio es mensual.
2. Ingresos mensuales gravados.
3. Límite máximo de ingreso \$9,081.00 (nueve mil ochenta y un pesos 00/100 M.N.)
4. El monto del subsidio será hasta por la cantidad que resulte de multiplicar el valor mensual de la Unidad de Medida y Actualización por 11.82%
$$\text{UMA mensual } 3,300.53 \times 11.82\% = \$390.06$$
5. Subsidio para el empleo se aplicará contra el impuesto sobre la renta correspondiente al mes de calendario de que se trate.
6. Se aplica en sustitución del subsidio para el empleo anterior

INGRESOS QUE NO APLICA SUBSIDIO

(Art. Segundo Decreto)

Los percibidos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación

ISR MENOR QUE SUBSIDIO

(Art. Segundo Decreto)

En los casos en que el impuesto a cargo del trabajador sea menor que el subsidio para el empleo mensual obtenido conforme a este artículo, la diferencia no podrá aplicarse contra el impuesto que resulte a su cargo posteriormente, ni se entregará cantidad alguna por concepto del subsidio para el empleo establecido en este artículo.

ISR del mes	220.00
-------------	--------

Menos:

Subsidio mensual	390.00
------------------	--------

Diferencia	(170.00)	No se devuelve, no se acredita. Se pierde
------------	-----------	---

PERIODOS MENORES A UN MES

(Art. Segundo Decreto)

Nominas semanal, catorcenal, quincenal.

Quienes realicen pagos por salarios correspondientes a periodos menores a un mes, para calcular el subsidio para el empleo correspondiente a cada pago, dividirán la cantidad que resulte de multiplicar el valor mensual de la Unidad de Medida y Actualización por 11.82% entre 30.4. El resultado así obtenido se multiplicará por el número de días al que corresponda el periodo de pago para determinar el monto del subsidio para el empleo que le corresponde al trabajador por dichos pagos.

Subsidio no podrá exceder al monto mensual

Cuando los pagos por salarios sean por periodos menores a un mes, la cantidad del subsidio para el empleo que corresponda al trabajador, no podrá exceder el monto mensual máximo que resulte de multiplicar el valor mensual de la Unidad de Medida y Actualización por 11.82%.

PERIODOS MENORES A UN MES

(Art. Segundo Decreto)

Descripción	Semanal	Decenal	Catorcenal	Quincenal
Subsidio mensual	390	390	390	390
Entre:				
Días promedio del mes	30.4	30.4	30.4	30.4
Igual:				
Subsidio diario	12.8289	12.8289	12.8289	12.8289
Por:				
Días del periodo	7	10	14	15
Igual:				
Subsidio del periodo	89.80	128.29	179.61	192.43

PERIODOS SEMANAL

(Art. Segundo Decreto)

Descripción	Subsidio Aplicado
Subsidio Semana 1	89.80
Subsidio Semana 2	89.80
Subsidio Semana 3	89.80
Subsidio Semana 4	89.80
Suma de subsidios	259.20
VS	
Subsidio mensual máximo	390.00
Diferencia	30.80
Conclusión: Al trabajador le correspondió menos subsidio en este mes, perdió 30.80	

PERIODOS SEMANAL

(Art. Segundo Decreto)

Descripción	Subsidio Aplicado	Ajuste al Subsidio
Subsidio Semana 1	89.80	89.80
Subsidio Semana 2	89.80	89.80
Subsidio Semana 3	89.80	89.80
Subsidio Semana 4	89.80	89.80
Subsidio Semana 5	89.80	30.80
Suma de subsidios	449.00	390.00
VS		
Subsidio mensual máximo	390.00	390.00
Diferencia	59.00	0.00
Conclusión: Al trabajador se le ajusta en la quinta semana para llegar al máximo mensual de subsidio.		

PERIODOS QUINCENAL

(Art. Segundo Decreto)

Descripción	Subsidio Aplicado
Subsidio Quincena 1	192.43
Subsidio Quincena 2	192.43
Suma de subsidios	384.86
VS	
Subsidio mensual máximo	390.00
Diferencia	5.14
Conclusión: Al trabajador le correspondió menos subsidio en este mes, perdió 5.14	

PERIODOS QUINCENAL

(Art. Segundo Decreto)

CON SUBSIDIO Y RETENCIÓN EN LAS DOS QUINCENAS

		Calculo ISR 1era. Quincena			Calculo ISR 2da. Quincena
	Ingreso gravado quincenal	4,000.00		Ingreso gravado quincenal	5,000.00
Menos:	Límite Inferior	3,124.36	Menos:	Límite Inferior	3,124.36
Igual:	Excedente	875.64	Igual:	Excedente	1,875.64
Por:	Porcentaje	10.88%	Por:	Porcentaje	10.88%
Igual:	Impuestos marginal	95.27	Igual:	Impuestos marginal	204.07
Más:	Cuota fija	183.45	Más:	Cuota fija	183.45
Igual:	ISR determinado	278.72	Igual:	ISR determinado	387.52
Menos:	Subsidio para el empleo	192.43	Menos:	Subsidio para el empleo	192.43
Igual:	Subsidio para el empleo a entregar	0.00	Igual:	Subsidio para el empleo a entregar	0.00
Igual:	ISR a retener	86.29	Igual:	ISR a retener	195.09

PERIODOS QUINCENAL

(Art. Segundo Decreto)

CON SUBSIDIO LAS DOS QUINCENAS Y RETENCIÓN EN SOLO UNA

	Calculo ISR 1era. Quincena		Calculo ISR 2da. Quincena
Ingreso gravado quincenal	3,000.00	Ingreso gravado quincenal	5,000.00
Menos: Límite Inferior	<u>368.11</u>	Menos: Límite Inferior	<u>3,124.36</u>
Igual: Excedente	2,631.89	Igual: Excedente	1,875.64
Por: Porcentaje	<u>6.40%</u>	Por: Porcentaje	<u>10.88%</u>
Igual: Impuestos marginal	168.44	Igual: Impuestos marginal	204.07
Más: Cuota fija	<u>7.05</u>	Más: Cuota fija	<u>183.45</u>
Igual: ISR determinado	175.49	Igual: ISR determinado	387.52
Menos: Subsidio para el empleo	<u>192.43</u>	Menos: Subsidio para el empleo	<u>192.43</u>
Igual: Subsidio para el empleo a entregar	0.00	Igual: Subsidio para el empleo a entregar	0.00
Igual: ISR a retener	0.00	Igual: ISR a retener	195.09

PERIODOS QUINCENAL

(Art. Segundo Decreto)

PIERDE EL SUBSIDIO DEL MES

	Calculo ISR 1era. Quincena		Calculo ISR 2da. Quincena
Ingreso gravado quincenal	4,000.00	Ingreso gravado quincenal	5,500.00
Menos: Límite Inferior	<u>3,124.36</u>	Menos: Límite Inferior	<u>5,490.76</u>
Igual: Excedente	875.64	Igual: Excedente	9.24
Por: Porcentaje	<u>10.88%</u>	Por: Porcentaje	<u>16.00%</u>
Igual: Impuestos marginal	95.27	Igual: Impuestos marginal	1.48
Más: Cuota fija	<u>183.45</u>	Más: Cuota fija	<u>441.00</u>
Igual: ISR determinado	278.72	Igual: ISR determinado	442.48
Menos: Subsidio para el empleo	<u>192.43</u>	Menos: Subsidio para el empleo	<u>0.00</u>
Igual: Subsidio para el empleo a entregar	0.00	Igual: Subsidio para el empleo a entregar	0.00
Igual: ISR a retener	86.29	Igual: ISR a retener	442.48

PERIODOS QUINCENAL

(Art. Segundo Decreto)

PIERDE EL SUBSIDIO DEL MES

	Calculo ISR 1era. Quincena	Calculo ISR 2da. Quincena	Sueldo Mensual
Sueldo quincenal	4,000.00	5,500.00	9,500.00
Menos: Límite Inferior	3,124.36	5,490.76	
Igual: Excedente	875.64	9.24	
Por: Porcentaje	10.88%	16.00%	
Igual: Impuestos marginal	95.27	1.48	
Más: Cuota fija	183.45	441.00	
Igual: ISR determinado	278.72	442.48	
Menos: Subsidio para el empleo	192.43	0.00	
Igual: Subsidio para el empleo a entregar	0.00	0.00	
Igual: ISR a retener	86.29	442.48	

PERIODOS QUINCENAL

(Art. Segundo Decreto)

PIERDE EL SUBSIDIO DEL MES

PERCEPCIONES				DEDUCCIONES		
Tipo de percepción	Concepto	Importe gravado	Importe exento	Tipo de deducción	Concepto	Importe
001	Sueldos, Salarios Rayas	5,500.00	0.00	001	Seguro social	150.00
				002	ISR	442.48
				107	Ajuste al subsidio causado	192.43
				002	ISR	192.43
Total Sueldos: 5,500.00 Total gavado: 5,500.00 Total exento: 0.00				Total otras deducciones: 342.43		
				Total impuestos retenidos: 634.91		
OTROS PAGOS						
Tipo de otro pago	Concepto	Importe				
007	ISR ajustado por subsidio.	192.43				

CLAVES DEL CATÁLOGO PARA EL SUBSIDIO PARA EL EMPLEO

Deducciones	
002	ISR
071	Ajuste en Subsidio para el empleo (efectivamente entregado al trabajador)
107	Ajuste al Subsidio Causado
Otro tipo de pago	
002	Subsidio para el empleo (efectivamente entregado al trabajador).
007	ISR ajustado por subsidio.
008	Subsidio efectivamente entregado que no correspondía (Aplica sólo cuando haya ajuste al cierre de mes en relación con el Apéndice 7 de la guía de llenado de nómina)..

PERIODOS MAYORES A UN MES

(Art. Segundo Decreto)

Quienes realicen pagos por salarios en una sola exhibición, que comprendan dos o más meses, para calcular el subsidio para el empleo correspondiente a dicho pago, multiplicarán la cantidad que se obtenga de multiplicar el valor mensual de la Unidad de Medida y Actualización por 11.82% por el número de meses que comprenda el pago.

TRABAJADOR CON DOS PATRONES

(Art. Segundo Decreto)

Elegir que patrón aplicara el subsidio

Cuando los trabajadores presten servicios a más de un empleador deben elegir, antes de recibir el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, al empleador que les aplicará el subsidio para el empleo, en cuyo caso, deberán comunicar esta situación por escrito a los demás empleadores, a fin de que ellos ya no les apliquen el subsidio para el empleo correspondiente. En este caso, los empleadores deberán conservar dichos escritos como parte de la contabilidad que deban llevar conforme a las disposiciones fiscales.

Obtener escrito del trabajador

Para efectos del párrafo anterior, previo a efectuar el pago por la prestación de los servicios personales subordinados, el empleador deberá solicitar a sus trabajadores que le comuniquen por escrito si prestan servicios a otro empleador y si éste les aplica el subsidio para empleo a que se refiere el presente decreto.

CÁLCULO ANUAL

(Art. Tercero Decreto)

Las personas que estén obligadas a realizar el cálculo anual del impuesto sobre la renta en los términos del artículo 97 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, y que apliquen el subsidio para el empleo establecido en el presente decreto, deben estar a lo siguiente:

Cálculo anual del Patrón

I. El impuesto anual se calculará restando del total de ingresos obtenidos en el año calendario, por los conceptos señalados en el primer párrafo o la fracción I del artículo 94 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, el impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que hubieran retenido en el año calendario; al resultado obtenido se le aplicará la tarifa del artículo 152 de la misma ley. El impuesto a cargo del trabajador se disminuirá con la suma de las cantidades que por concepto de subsidio para el empleo mensual le correspondió al trabajador.

CÁLCULO ANUAL

(Art. Tercero Decreto)

ISR mayor que el subsidio aplicado

II. En el caso de que el impuesto calculado conforme al artículo 152 de la Ley del Impuesto sobre la Renta sea mayor que la suma de las cantidades que por concepto de subsidio para el empleo mensual le correspondió al trabajador, el retenedor considerará como impuesto a cargo del trabajador la diferencia que resulte. Contra el impuesto que resulte a cargo se acreditará el importe de los pagos provisionales realizados en los términos del artículo 96 de la citada ley.

ISR menor que el subsidio aplicado

III. En el caso de que el impuesto determinado conforme al artículo 152 de la Ley del Impuesto sobre la Renta sea menor a la suma de las cantidades que por concepto de subsidio para el empleo mensual le correspondió al trabajador, no habrá impuesto a cargo del trabajador, ni se entregará cantidad alguna a este último por concepto de subsidio para el empleo.

CÁLCULO ANUAL

(Art. Tercero Decreto)

Descripción	Caso 1	Caso 2	Caso 3	Caso 4
ISR anual	3,000	3,000	2,000	2,000
Menos:				
Subsidio aplicado	2,340	2,340	2,340	2,340
Igual:				
ISR a cargo	660	660	0	0
Menos:				
ISR retenido	400	700	100	0
Igual:				
ISR a cargo (a favor)	200	(40)	(100)	0

CÁLCULO ANUAL

(Art. Tercero Decreto)

Declaración Anual del trabajador

Los trabajadores que perciban los ingresos referidos en el primer párrafo y la fracción I del artículo 94 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, que estén obligados a presentar declaración anual en los términos de la citada ley, podrán acreditar contra el impuesto del ejercicio determinado conforme al artículo 152 de la misma ley, el monto que por concepto de subsidio para el empleo se determinó conforme a este artículo durante el ejercicio fiscal correspondiente, previsto en los comprobantes fiscales que para tales efectos les sean proporcionados por el retenedor, sin exceder del monto del impuesto del ejercicio determinado conforme al citado artículo 152.

SUBSIDIO PARA EL EMPLEO

No se considera ingreso acumulable

Artículo Cuarto. El subsidio para el empleo a que se refiere este decreto no se considerará como ingreso acumulable ni formará parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

Se emitirán reglas

Artículo Quinto. El Servicio de Administración Tributaria podrá emitir las reglas de carácter general necesarias para la correcta y debida aplicación del presente decreto.

Se elimina la tabla de Subsidio

Segundo transitorio. Se deroga el artículo 1.12. del "Decreto que compila diversos beneficios fiscales y establece medidas de simplificación administrativa", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de diciembre de 2013.

TEMA. IV

Cálculo del impuesto ISR

SUELDO MENSUAL

DATOS

SUELDO MENSUAL	<u>8,000.00</u>
INGRESO GRAVADO	8,000.00
MENOS:	
LIMITE INFERIOR	<u>6332.06</u>
EXCEDENTE	1,667.94
POR:	
TASA	<u>10.88%</u>
IMPUESTO MARGINAL	181.47
MAS:	
CUOTA FIJA	<u>371.83</u>
IMPUESTO CAUSADO	553.30
MENOS:	
SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	<u>390.00</u>
ISR A RETENER	<u>163.30</u>

SUELDO MENSUAL Y HORAS EXTRA

	TOTAL	EXENTO	GRAVADO
DATOS			
SUELDO MENSUAL	8,000.00		8,000.00
HORAS EXTRA DOBLES	600.00	300.00	300.00
HORAS EXTRA TRIPES	700.00		700.00
	<u>9,300.00</u>	<u>300.00</u>	<u>9,000.00</u>
INGRESO GRAVADO	9,000.00		
MENOS:			
LIMITE INFERIOR	<u>6,332.06</u>		
EXCEDENTE	2,667.94		
POR:			
TASA	<u>10.88%</u>		
IMPUESTO MARGINAL	290.27		
MAS:			
CUOTA FIJA	<u>371.83</u>		
IMPUESTO CAUSADO	662.10		
MENOS:			
SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	<u>390.00</u>		
ISR A RETENER	<u>272.10</u>		

SUELDO MENSUAL Y HORAS EXTRA

	TOTAL	EXENTO	GRAVADO
DATOS			
SUELDO MENSUAL	10,000.00		10,000.00
HORAS EXTRA DOBLES	1,000.00	500.00	500.00
HORAS EXTRA TRIPLES	3,375.00		3,375.00
	<u>14,375.00</u>	<u>500.00</u>	<u>13,875.00</u>
INGRESO GRAVADO	13,875.00		
MENOS:			
LIMITE INFERIOR	<u>12,935.83</u>		
EXCEDENTE	939.17		
POR:			
TASA	<u>17.92%</u>		
IMPUESTO MARGINAL	168.30		
MAS:			
CUOTA FIJA	<u>1,182.88</u>		
IMPUESTO CAUSADO	1,351.18		
MENOS:			
SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	<u>0.00</u>		
ISR A RETENER	<u>1,351.18</u>		

SUELDO MENSUAL Y PREVISIÓN SOCIAL

	TOTAL	EXENTO	GRAVADO
DATOS			
SUELDO MENSUAL	10,000.00		10,000.00
HORAS EXTRA DOBLES	1,500.00	542.85	957.15
PREVISIÓN SOCIAL (DESPENSA)	2,000.00	2,000.00	0.00
	<u>13,500.00</u>	<u>2,542.85</u>	<u>10,957.15</u>
INGRESO GRAVADO	10,957.15		
MENOS:			
LIMITE INFERIOR	<u>6,332.06</u>		
EXCEDENTE	4,625.09		
POR:			
TASA	<u>10.88%</u>		
IMPUESTO MARGINAL	503.21		
MAS:			
CUOTA FIJA	<u>371.83</u>		
IMPUESTO CAUSADO	875.04		
MENOS:			
SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	<u>0.00</u>		
ISR A RETENER	<u>875.04</u>		

SUELDO MENSUAL Y PREVISIÓN SOCIAL

	TOTAL	EXENTO	GRAVADO
DATOS			
SUELDO MENSUAL	20,000.00		20,000.00
HORAS EXTRA DOBLES	1,500.00	542.85	957.15
PREVISIÓN SOCIAL (DESPENSA)	3,000.00	3,000.00	0.00
	<u>24,500.00</u>	<u>3,542.85</u>	<u>20,957.15</u>
INGRESO GRAVADO	20,957.15		
MENOS:			
LIMITE INFERIOR	<u>15,487.72</u>		
EXCEDENTE	5,469.43		
POR:			
TASA	<u>21.36%</u>		
IMPUESTO MARGINAL	1,168.27		
MAS:			
CUOTA FIJA	<u>1,640.18</u>		
IMPUESTO CAUSADO	2,808.45		
MENOS:			
SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	<u>0.00</u>		
ISR A RETENER	<u>2,808.45</u>		

AGUINALDO, PTU Y PRIMA VACACIONAL

Aguinaldo, PTU y prima vacacional

(Art. 174 RLISR)

- Se dividirá el monto de la percepción entre el número de días al que corresponde y se multiplica por 30.4.
- El resultado anterior se suma al sueldo mensual ordinario y se le calcula el ISR.
- Al ISR anterior se le disminuye el ISR del sueldo mensual ordinario.
- La diferencia anterior se divide entre la percepción mensual.
- Al monto de la percepción se le aplica la tasa de ISR determinada en el punto anterior.

AGUINALDO, PTU Y PRIMA VACACIONAL

DATOS

AGUINALDO	8,000.00
SUELDO MENSUAL	12,000.00

1.- DETERMINAR EL AGUINALDO GRAVADO

AGUINALDO	8,000.00
MENOS:	
EXENTO 108.57 X 30	<u>3,257.10</u>
AGUINALDO GRAVADO	<u><u>4,742.90</u></u>

2.- DETERMINAR AGUINALDO MENSUAL

AGUINALDO GRAVADO	4,742.90
ENTRE:	
365 X 30.4	<u>/ 365 X 30.4</u>
AGUINALDO MENSUAL	<u><u>395.03</u></u>

3.- SUMA DE SUELDO MAS AGUINALDO

SUELDO MENSUAL	12,000.00
MAS:	
AGUINALDO MENSUAL	<u>395.03</u>
	<u><u>12,395.03</u></u>

AGUINALDO, PTU Y PRIMA VACACIONAL

4.- SE CALCULA EL ISR AL SUELDO MENSUAL
Y AL SUELDO MENSUAL MAS EL AGUINALDO

SUELDO MENSUAL	12,000.00	12,000.00
AGUINALDO MENSUAL	<u>0.00</u>	<u>395.03</u>
INGRESO GRAVADO	12,000.00	12,395.03
MENOS:		
LIMITE INFERIOR	<u>11,128.02</u>	<u>11,128.02</u>
EXCEDENTE	871.98	1,267.01
POR:		
TASA	<u>16.00%</u>	<u>16.00%</u>
IMPUESTO MARGINAL	139.52	202.72
MAS:		
CUOTA FIJA	<u>893.63</u>	<u>893.63</u>
IMPUESTO CAUSADO	1,033.15	1,096.35
MENOS:		
SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	<u>0.00</u>	<u>0.00</u>
ISR A RETENER	<u><u>1,033.15</u></u>	<u><u>1,096.35</u></u>

AGUINALDO, PTU Y PRIMA VACACIONAL

5.- DETERMINAR DIFERENCIA ENTRE IMPUESTOS

ISR DEL SUELDO Y AGUINALDO	1,096.35
MENOS:	
ISR DEL SUELDO	<u>1,033.15</u>
DIFERENCIA	<u><u>63.20</u></u>

6. SE DETERMINA TASA DE IMPUESTO

DIFERENCIA DE IMPUESTO	63.20
ENTRE	
AGUINALDO MENSUAL	<u>395.03</u>
TASA	<u><u>0.160000</u></u>

7.- DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO

AGUINALDO GRAVADO	4,742.90
POR:	
TASA	<u>0.1600</u>
ISR A RETENER	<u><u>758.86</u></u>

EN FUNCIÓN DE CANTIDAD DE TRABAJO REALIZADO

Artículo 175 RLISR retención.

Cuando paguen en función de cantidad de trabajo realizado y no de días laborados.

Podrán optar por efectuar la retención de acuerdo a lo establecido en el Art. 96 LISR o de acuerdo a:

- Consideraran el número de días efectivamente trabajados para realizar el trabajo determinado.
- Dividirán el monto del salario entre el número de días del punto anterior.
- Al resultado anterior se le aplicara la tarifa del Art. 96 calculado en días.
- El impuesto obtenido se multiplicará por el número de días efectivamente trabajados.
- El resultado será el impuesto a retener.

EN FUNCIÓN DE CANTIDAD DE TRABAJO REALIZADO

DATOS

SUELDO MENSUAL	20,000.00
DÍAS TRABAJADOS	12.00

CÁLCULO

SALARIO	20,000.00
ENTRE:	
DÍAS TRABAJADOS	12.00
INGRESO GRAVADO	1,666.67
MENOS:	
LÍMITE INFERIOR	1,027.53
EXCEDENTE	639.14
POR:	
TASA	23.52%
IMPUESTO MARGINAL	150.32
MÁS:	
CUOTA FIJA	164.61
IMPUESTO CAUSADO	314.93
MENOS:	
SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	0.00
ISR A RETENER	314.93

CÁLCULO

IMPUESTO CAUSADO	314.93
POR:	
DÍAS TRABAJADOS	12.00
ISR A RETENER	3,779.22

OPCIÓN DE EFECTUAR MENSUALMENTE LA RETENCIÓN

- Artículo 177 RLISR retención.
- Antes de realizar el primer pago a que se refiere el Art. 94 LISR, correspondientes al año de calendario.
- Se determinarán el monto total de las cantidades que pagarán al trabajador.
- El monto que se obtenga se dividirá entre 12.
- Al resultado obtenido se le aplicara la tarifa del Art. 96 LISR.
- El resultado obtenido será el impuesto a retener.
- Cuando se modifique alguna cantidad se deberá hacer el recálculo.

OPCIÓN DE EFECTUAR MENSUALMENTE LA RETENCIÓN

DATOS	TOTAL	EXENTO	GRAVADO
SUELDO	200,000.00		200,000.00
AGUINALDO	7,500.00	3,257.10	4,242.90
PRIMA VACACIONAL	2,000.00	1,628.55	371.45
DESPENSA	21,600.00	21,600.00	0.00
BONO ANUAL	10,000.00		10,000.00
FONDO DE AHORRO	18,000.00	18,000.00	0.00
PREMIO DE PUNTUALIDAD	1,200.00		1,200.00
PREMIO DE ASISTENCIA	1,200.00		1,200.00
HORAS EXTRA DOBLES	5,000.00	2,500.00	2,500.00
HORAS EXTRA TRIPLES	8,000.00		8,000.00
PRIMA DOMINICAL	6,500.00	5,645.64	854.36
	<u>281,000.00</u>	<u>52,631.29</u>	<u>228,368.71</u>

OPCIÓN DE EFECTUAR MENSUALMENTE LA RETENCIÓN

CÁLCULO

INGRESO GRAVADO	228,368.71
ENTRE:	
MESES DEL AÑO	12
INGRESO GRAVADO	19,030.73
MENOS:	
LIMITE INFERIOR	15,487.72
EXCEDENTE	3,543.01
POR:	
TASA	21.36%
IMPUESTO MARGINAL	756.79
MAS:	
CUOTA FIJA	1,640.18
IMPUESTO CAUSADO	2,396.97
MENOS:	
SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	0.00
ISR A RETENER MENSUAL PROMEDIO	2,396.97

PAGO ÚNICO POR PERCEPCIONES DE VARIOS MESES

Cuando por razones no imputables al trabajador, este obtenga en una sola vez percepciones gravables correspondientes a varios meses, distintas de la gratificación anual, de la PTU, de las primas vacacionales o dominicales, el pago provisional se calculara de la siguiente forma: (Art. 163 RISR)

- Se dividirá el monto de la percepción entre el número de días al que corresponde y se multiplica por 30.4.
- El resultado anterior se suma al sueldo mensual ordinario y se le calcula el ISR.
- Al ISR anterior se le disminuye el ISR del sueldo mensual ordinario.
- La diferencia anterior se divide entre la percepción mensual.
- Al monto de la percepción se le aplica la tasa de ISR determinada en el punto anterior.

PAGO ÚNICO POR PERCEPCIONES DE VARIOS MESES

DATOS

SUELDO MENSUAL	8,000.00
COMISIONES ENERO A JUNIO	100,000.00

CÁLCULO

COMISIONES ENERO A JUNIO	100,000.00
ENTRE:	
DÍAS DEL PERIODO	<u>182.00</u>
COMISIÓN DIARIA	549.45
POR:	
FACTOR	<u>30.4</u>
COMISIÓN MENSUAL	<u><u>16,703.30</u></u>

PAGO ÚNICO POR PERCEPCIONES DE VARIOS MESES

CÁLCULO

SUELDO MENSUAL	8,000.00	8,000.00
COMISIÓN MENSUAL	<u>0.00</u>	<u>16,703.30</u>
INGRESO GRAVADO	8,000.00	24,703.30
MENOS:		
LIMITE INFERIOR	<u>6,332.06</u>	<u>15,487.72</u>
EXCEDENTE	1,667.94	9,215.58
POR:		
TASA	<u>10.88%</u>	<u>21.36%</u>
IMPUESTO MARGINAL	181.47	1,968.45
MAS:		
CUOTA FIJA	<u>371.83</u>	<u>1,640.18</u>
IMPUESTO CAUSADO	553.30	3,608.63
MENOS:		
SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	<u>390.00</u>	<u>0.00</u>
ISR A RETENER	<u><u>163.30</u></u>	<u><u>3,608.63</u></u>

PAGO ÚNICO POR PERCEPCIONES DE VARIOS MESES

CÁLCULO

ISR DEL SUELDO Y COMISIÓN 3,608.63

MENOS:

ISR DEL SUELDO 163.30

DIFERENCIA 3,445.33

DIFERENCIA DE IMPUESTO 3,445.33

ENTRE

COMISIÓN MENSUAL 16,703.30

TASA 20.62%

DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO

COMISIONES 100,000.00

POR:

TASA 20.62%

ISR A RETENER 20,620.00

PAGOS CON CARGO CUENTA DE RETIRO

(ART. 96-Bis LISR)

REFORMA 2020

Pagos de la cuenta de Retiro del IMSS o del ISSSTE

Las personas morales que hagan pagos en una sola exhibición a personas físicas con cargo a la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, distintos de los conceptos señalados en el artículo 93, fracción IV de esta Ley, deberán retener y enterar el impuesto conforme a lo siguiente:

PAGOS CON CARGO CUENTA DE RETIRO

(ART. 96-Bis LISR)

Se determina el monto anual

I. Se dividirá el monto total del ingreso recibido entre el número total de años en que los trabajadores contribuyeron a las subcuentas del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la LSS o a las subcuentas de ahorro para el retiro y de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la LISSSTE.

Cálculo del ISR anual

II. Al resultado obtenido conforme a la fracción anterior, se le aplicará la tarifa que corresponda conforme al artículo 152 de esta Ley.

Determinación de la tasa

III. La cantidad que resulte conforme a la fracción anterior, se dividirá entre el resultado obtenido conforme a la fracción I de este artículo, el cociente así obtenido se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.

Cálculo de la retención del ISR

IV. El porcentaje que resulte conforme a la fracción anterior, será el que se aplique sobre el excedente del monto exento del total de los recursos que se entregarán, de conformidad con lo previsto en el artículo 93, fracción XIII de esta Ley, y el resultado será la retención que deba realizarse a cada contribuyente. (90 veces la UMA por año)

PAGOS CON CARGO CUENTA DE RETIRO

(ART. 96-Bis LISR)

Cálculo de la retención del ISR

IV. El porcentaje que resulte conforme a la fracción anterior, será el que se aplique sobre el excedente del monto exento del total de los recursos que se entregarán, de conformidad con lo previsto en el artículo 93, fracción XIII de esta Ley, y el resultado será la retención que deba realizarse a cada contribuyente.

Plazo de pago del ISR

V. La retención se enterará ante las oficinas autorizadas, a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente a aquél al que corresponda el pago, y se deberá expedir el comprobante fiscal en el que conste el monto del pago, así como el impuesto retenido.

Impuesto definitivo

El impuesto retenido en términos de este artículo se podrá considerar como pago definitivo cuando las personas físicas únicamente obtengan ingresos en el mismo ejercicio por los pagos a que se refiere el primer párrafo de este artículo

AÑOS DE COTIZACIÓN

(REGLA 3.11.2. RMF 2024)

Procedimiento para determinar los años de cotización de los trabajadores afiliados al IMSS en el retiro de los recursos de la cuenta individual

Para determinar los años de cotización a que se refieren los artículos 93, fracción XIII y 96-Bis de la Ley del ISR, las administradoras de fondos para el retiro o PENSIONISSSTE, que entreguen al trabajador o a su(s) beneficiario(s) en una sola exhibición, recursos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro (SAR92) de acuerdo a la Ley del Seguro Social, deberán utilizar la resolución o la negativa de pensión, emitidas por el IMSS, o bien, la constancia que acredite que el trabajador cuenta con una pensión o jubilación derivada de un plan privado de jubilación o del régimen de jubilaciones y pensiones de los trabajadores del IMSS. Cuando el trabajador adquiera el derecho a disfrutar de una pensión en los términos de la Ley del Seguro Social de 1973, se deberá utilizar la constancia emitida por el empleador con la que se acredite el derecho, de conformidad con las disposiciones de carácter general que emita la CONSAR. En cualquier caso, el documento deberá indicar el número de años o semanas de cotización del trabajador.

En caso de que el documento emitido por el IMSS no indique el número de años de cotización del trabajador, las administradoras de fondos para el retiro o PENSIONISSSTE podrán utilizar la información que el IMSS proporcione a través de los mecanismos de intercambio de información que prevea la CONSAR para la disposición y transferencia de recursos.

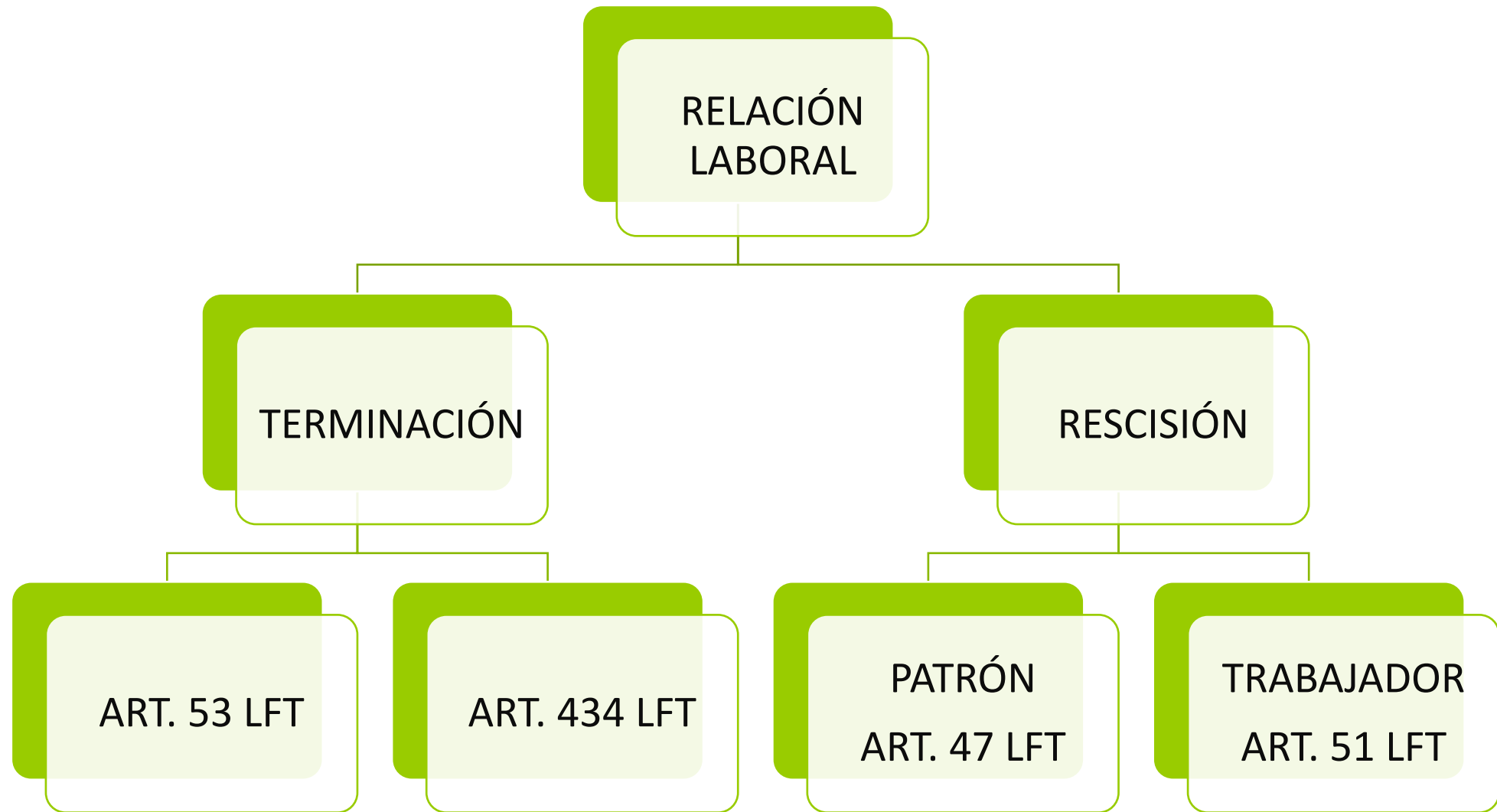
Cuando la cotización se emita en número de semanas se dividirá entre 52. En ningún caso el número de semanas de cotización que se consideren en el cálculo podrá exceder de 260 semanas. Para los efectos de este párrafo, toda fracción igual o mayor a 0.5 se considerará como un año completo.

PAGOS EN UNA SOLA EXHIBICIÓN CON CARGO A LA SUBCUENTA DE RETIRO O A LA SUBCUENTA DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

MONTO TOTAL DEL PAGO	300,000.00
ENTRE:	
NÚMERO DE AÑOS DE APORTACIÓN	<u>11.00</u>
MONTO ANUAL	27,272.73
MENOS:	
LÍMITE INFERIOR	<u>8,952.50</u>
EXCEDENTE	18,320.23
POR:	
TASA	<u>6.40%</u>
IMPUESTO MARGINAL	1,172.49
MÁS:	
CUOTA FIJA	<u>171.88</u>
IMPUESTO CAUSADO	<u><u>1,344.37</u></u>

PAGOS EN UNA SOLA EXHIBICIÓN CON CARGO A LA SUBCUENTA DE RETIRO O A LA SUBCUENTA DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

IMPUESTO CAUSADO	1,344.37
ENTRE:	
BASE GRAVABLE	<u>27,272.73</u>
TASA DE ISR	<u>4.92%</u>
MONTO TOTAL PAGADO	300,000.00
MENOS:	
MONTO EXENTO 108.57 X 90 X 11	<u>107,484.30</u>
INGRESO GRAVADO	192,515.70
POR:	
TASA DE ISR	<u>4.92%</u>
ISR A RETENER	<u>9,471.77</u>



CAUSAS DE TERMINACIÓN

(ART. 53 LFT)

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- El mutuo consentimiento de las partes.
- La muerte del trabajador.
- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.
- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.
- Los casos a que se refiere el Artículo 434.

CAUSAS DE TERMINACIÓN

(ART. 434 LFT)

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.
- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

CAUSAS DE TERMINACIÓN

(ART. 434 LFT)

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- Los casos del Artículo 38 LFT; la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado
- El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

RESCISIÓN

(ART. 46 LFT)

El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

PATRÓN SIN RESPONSABILIDAD

(ART. 47 LFT)

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

Engaño y documentos falsos: Engaño del trabajador o sindicato con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

Faltas de probidad u honradez: Incurrir el trabajador, durante sus labores o fuera del horario, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo, sus compañeros, o en contra de clientes y proveedores, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

Perjuicios intencionales: Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

PATRÓN SIN RESPONSABILIDAD

(ART. 47 LFT)

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

Negligencia: Ocasionar el trabajador los perjuicios del punto anterior , siempre que sean graves sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

Imprudencia o descuido: Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

Actos inmorales: Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

Revelar secretos: Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa.

Tres faltas: Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

PATRÓN SIN RESPONSABILIDAD

(ART. 47 LFT)

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

Desobediencia en sus labores: Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

No seguir las medidas de seguridad: Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

Bajo efectos de embriaguez o drogas: Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, exista prescripción médica y lo haga del conocimiento del patrón.

Trabajador en prisión: La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

No tener documentos: La falta de documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda de dos meses el incumplimiento.

Otras: Las análogas a las establecidas en los puntos anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

TRABAJADOR SIN RESPONSABILIDAD

(ART. 51 LFT)

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

Engaños del patrón: engañar al patrón al trabajador, o en su caso, a la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

Faltas del patrón: Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio o fuera, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Reducción del salario: Reducir el patrón el salario del trabajador.

No pagar salarios: No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

Causar daños: Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

TRABAJADOR SIN RESPONSABILIDAD

(ART. 51 LFT)

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

Sin medidas de seguridad e higiene: La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las Leyes establezcan.

Imprudencia o descuido: Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

No respetar la dignidad de los trabajadores: Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador.

Otras: Las análogas a las establecidas en los puntos anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

(ART. 162 LFT)

Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.

El tope del salario para el pago de la prima de antigüedad es mínimo un Salario Mínimo y máximo dos salarios mínimos.

La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos.

Asimismo, se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

(ART. 162 LFT)

Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
- Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primero se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.
- Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

(ART. 162 LFT)

- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a sus beneficiarios.
- La prima de antigüedad a que se refiere este Artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

PAGOS POR SEPARACIÓN

(ART. 96 LISR)

Las personas que hagan pagos por los conceptos a que se refiere el Artículo 95 de esta Ley, efectuarán la retención aplicando al ingreso total por este concepto, una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, entre dicho sueldo; el cociente obtenido se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento. Cuando los pagos por estos conceptos sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, la retención se calculará aplicándoles la tarifa establecida en este Artículo.

PAGOS POR SEPARACIÓN

(ART. 96 LISR)

- Salario por mensual. \$25,000.00
- Fecha de ingreso. 10-mar-2011
- Fecha de liquidación. 31-enero-2024
- Despido sin causa justificada.
- Vacaciones no disfrutadas.
- Periodo de pago de nómina semanal.
- Prestaciones de Ley.
- No se le reinstalará.

PAGOS POR SEPARACIÓN

(ART. 96 LISR)

Tabla control de vacaciones del trabajador					
Inicia año de antigüedad	Cumple años antigüedad	Periodo de disfrute	periodo de prescripción	Año de Antigüedad	Días de vacaciones
10-mar-19	09-mar-20	10-mar-20 al 10-sep-20	11-sep-20 al 10-sep-21	9	14
10-mar-20	09-mar-21	10-mar-21 al 10-sep-21	11-sep-21 al 10-sep-22	10	16
10-mar-21	09-mar-22	10-mar-22 al 10-sep-22	11-sep-22 al 10-sep-23	11	16
10-mar-22	09-mar-23	10-mar-23 al 10-sep-23	11-sep-23 al 10-sep-24	12	24
10-mar-23	09-mar-24	10-mar-24 al 10-sep-24	11-sep-24 al 10-sep-25	13	24
24 días / 365 X 327 días = 21.50 + 24 = 45.50					

CÁLCULO DE INDEMNIZACIÓN

Descripciones	Pagado	Exento	Gravado	Ultimo Sueldo	27,000.00
Nómina				Menos	
Sueldo	3,150.00		3,150.00	Limite inferior	15,487.72
Cuota diaria \$900.00				Excedente	11,512.28
Finiquito				Por	
Aguinaldo	1,146.58	1,146.58	-	Porcentaje	21.36%
CD 900 X 15 / 365 X 31 días				Impuesto marginal	2,459.02
Vacaciones	40,950.00		40,950.00	Mas	
CD 900 X 45.50 días				Cuota fija	1,640.18
Prima vacacional	10,237.50	1,628.55	8,608.95	Impuesto causado	4,099.20
40,950 X 25%					
Indeminización				Porcentaje	0.151822
3 meses de salario	81,000.00		81,000.00		
900 X 90 días					
20 dias por año de servicio	232,200.00	127,026.90	105,173.10		
900 X 20 días X 12.90 años				Pagos por separación	315,950.78
Prima de Antigüedad	77,068.73		77,068.73	Por	
248.93 X 2 X 12 días X 12.90 años				Tasa	0.15180
Total	445,752.80	129,802.03	315,950.78	ISR a retener	47,961.33

TEMA. V

Obligaciones Patronales y de los trabajadores

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(ART. 99 LISR)

Efectuar retenciones

Efectuar las retenciones señaladas en el Artículo 96 de la LISR.

Cálculo anual

Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados, en los términos del Artículo 97 de la LISR.

Expedir comprobantes fiscales

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 LFT.

Solicitar constancias al trabajador

Solicitar, en su caso, las constancias y los comprobantes a que se refiere la fracción anterior, a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, a más tardar dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse que estén inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(ART. 99 LISR)

Escrito de si tienen otro patrón, quien aplica el subsidio para el empleo

Adicionalmente, deberán solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito antes de que se efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y éste les aplica el subsidio para el empleo, a fin de que ya no se aplique nuevamente.

Solicitar al trabajador su RFC o datos para su alta

Solicitar a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, les proporcionen los datos necesarios a fin de inscribirlas en el RFC, o bien cuando ya hubieran sido inscritas con anterioridad, les proporcionen su clave del citado registro.

Constancia de viáticos

Proporcionar a más tardar el 15 de febrero de cada año, a las personas a quienes les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancia y 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 de esta Ley.

Informativa de ingresos por acciones

Presentar, ante las oficinas autorizadas a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas que hayan ejercido la opción a que se refiere la fracción vii del Artículo 94 de esta Ley, en el año de calendario anterior, conforme a las reglas generales que al efecto expida el servicio de administración tributaria.

No tienen estas obligaciones

Quedan exceptuados de las obligaciones señaladas en este Artículo, los organismos internacionales cuando así lo establezcan los tratados o convenios respectivos, y los estados extranjeros.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

(ART. 98 LISR)

Los contribuyentes que obtengan ingresos de los señalados en este Capítulo, además de efectuar los pagos de este impuesto, tendrán las siguientes obligaciones:

- I. Proporcionar a las personas que les hagan los pagos a que se refiere este Capítulo, los datos necesarios, para que dichas personas los inscriban en el Registro Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritos con anterioridad, proporcionarle su clave de registro al empleador.
- II. Solicitar las constancias a que se refiere la fracción III del artículo 99 de esta Ley y proporcionarlas al empleador dentro del mes siguiente a aquél en el que se inicie la prestación del servicio, o en su caso, al empleador que vaya a efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarlas a su declaración anual. No se solicitará la constancia al empleador que haga la liquidación del año.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

(ART. 98 LISR)

III. Presentar declaración anual en los siguientes casos:

- a) Cuando además obtengan ingresos acumulables distintos de los señalados en este Capítulo.
- b) Cuando se hubiera comunicado por escrito al retenedor que se presentará declaración anual.
- c) Cuando dejen de prestar servicios antes del 31 de diciembre del año de que se trate o cuando se hubiesen prestado servicios a dos o más empleadores en forma simultánea.
- d) Cuando obtengan ingresos, por los conceptos a que se refiere este Capítulo, de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar las retenciones del artículo 96 de esta Ley.
- e) Cuando obtengan ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este Capítulo que excedan de \$400,000.00.

IV. Comunicar por escrito al empleador, antes de que éste les efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y éste les aplica el subsidio para el empleo, a fin de que ya no se aplique nuevamente.

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 2024)

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 2024)

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

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

CFDI MENSUAL

(REGLA 2.7.5.1. RMF 2024)

- 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.

CFDI POR INDEMNIZACIÓN

(REGLA 2.7.5.1. RMF 2024)

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 CFDI, 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 en el primer párrafo de esta regla, 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.

RECIBO DE NÓMINA

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

RECIBO DE NÓMINA

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

RECIBO DE NÓMINA

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

RECIBO DE NÓMINA

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

RECIBO DE NÓMINA

N°	Descripción	CFDI 4.0
	Impuestos Retenidos	
50	Base	No debe existir
51	Impuesto	No debe existir
52	Tipo factor	No debe existir
53	Tasa o cuota	No debe existir
54	Importe	No debe existir
	A cuenta de terceros	
55	RFC a cuenta de terceros	NO APLICA
56	Nombre a cuenta de terceros	
57	Régimen fiscal a cuenta de terceros	
58	Domicilio fiscal a cuenta de terceros, código postal	
59	Número de pedimento	NO APLICA
60	Número de cuenta	NO APLICA

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

SECUENCIA DE ELEMENTOS A INTEGRAR EN LA CADENA ORIGINAL

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

SECUENCIA DE ELEMENTOS A INTEGRAR EN LA CADENA ORIGINAL

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

SECUENCIA DE ELEMENTOS A INTEGRAR EN LA CADENA ORIGINAL

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:CompensacionSaldosAFavor

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. VI

Ajuste anual de sueldos y salarios

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(ART. 97 LISR)

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

Cálculo del ISR

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

La disminución del impuesto local a que se refiere el párrafo anterior, la deberán realizar las personas obligadas a efectuar las retenciones en los términos del Artículo 96 de esta Ley, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%.

Entero de las diferencias a cargo

La diferencia que resulte a cargo del contribuyente en los términos de este Artículo se enterará ante las oficinas autorizadas a más tardar en el mes de febrero siguiente al año de calendario de que se trate.

DIFERENCIAS A FAVOR

(ART. 97 LISR)

Compensación de saldo a favor vs siguientes retenciones

La diferencia que resulte a favor del contribuyente deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior. El contribuyente podrá solicitar a las autoridades fiscales la devolución de las cantidades no compensadas, en los términos que señale el Servicio de Administración Tributaria mediante reglas de carácter general.

Compensación vs retenciones de otros trabajadores

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

Solicitud de devolución de remanente de saldo a favor

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

COMPENSACIÓN

(ART. 179 RLISR)

Compensación vs otros trabajadores

Para efectos del Artículo 97, párrafo quinto de la Ley, el retenedor podrá compensar los saldos a favor de un trabajador contra las cantidades retenidas a otro trabajador, siempre que cumpla con los siguientes requisitos:

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

Cuando la compensación de los saldos a favor de un trabajador sólo se efectúe en forma parcial y éste solicite la devolución correspondiente, el retenedor deberá señalar la compensación respectiva en el comprobante fiscal a que se refiere el Artículo 99, fracción III de la Ley.

COMPENSACIÓN

(ART. 180 y 181 RLISR)

Si no se puede compensar el ISR a favor

- Para efectos del Artículo 97, párrafo sexto de la Ley, cuando no sea posible compensar los saldos a favor de un trabajador, bastará que exista un saldo a su favor y que se haya presentado la declaración del ejercicio para que el trabajador solicite la devolución de las cantidades no compensadas, siempre que se cumpla lo dispuesto en el Artículo 22 del Código Fiscal de la Federación y demás disposiciones jurídicas aplicables.
- Para solicitar la devolución a que se refiere el párrafo anterior, no es requisito la presentación por parte del trabajador del escrito de aviso al patrón a que se refiere el Artículo 97, párrafo último, inciso c) de la Ley.

Plazo para presentar el escrito

- El escrito a que se refiere el Artículo 97, párrafo último, inciso c) de la Ley, deberá presentarse a más tardar el 31 de diciembre del ejercicio por el que se va a presentar la declaración.
- Los retenedores no harán el cálculo del impuesto anual respecto de aquellos trabajadores obligados a presentar declaración anual, en términos del Artículo 98, fracción III, incisos a) y c) de la Ley, siempre que éstos les presenten el escrito respectivo en el plazo mencionado en el párrafo anterior.

TIMBRADO DE NÓMINA

Pagos por separación del trabajador

- En caso de que un trabajador se separe de su empleo y en un mismo período se efectué tanto el pago por indemnización o separación y el último pago de sueldos ordinarios, se podrá emitir el o los CFDI conforme a lo siguiente:
 - i) Dos CFDI, uno por el pago por indemnización o separación y otro por pago de sueldos, o bien,
 - ii) Un sólo CFDI al que se incorporen dos complementos, uno por el pago por separación y otro por el pago de sueldos y salarios, señalando en cada caso la clave que corresponda conforme a este catálogo

Año del saldo a favor

- Se debe registrar el año en que se determinó el saldo a favor del trabajador por el patrón que se incluye en el campo “RemanenteSalFav”.
- El valor de este campo debe ser igual al año inmediato anterior o igual al año en curso siempre que el período de pago sea diciembre.
- Se precisa que para determinar al año en curso se deberá considerar el atributo “FechaPago”.

DETERMINACIÓN DE DIFERENCIAS A CARGO O A FAVOR

Concepto	A	B	C	D	E
ISR a cargo o cero	372.30	15,109.96	24,998.88	27,499.47	67,438.67
Menos:					
ISR retenido	860.00	14,090.00	27,000.00	28,500.00	66,000.00
Subsidio empleo pagado					
Igual:					
ISR a favor	487.70		2,001.12	1,000.53	
ISR a cargo		1,019.96			1,438.67
Suma diferencias a favor	3,489.35				
Suma diferencia a cargo	2,458.63				

TIMBRADO DE DIFERENCIAS DE ISR ANUAL

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

Complemento					
Versión	1.2	Tipo de Nómina:	O	Periodicidad del pago:	04 Quincenal
Fecha de pago:	15/01/2019	Clabe:	187635794167249042	Total Percepciones:	6000.00
Fecha Inicial de pago:	01/01/2019	Banco:	IXE	Total Deducciones:	1641.87
No. de días pagados:	15	Puesto:	Cajero	Total Otros Pagos:	
Tipo de Régimen:	02 Sueldos	Riesgo Puesto:	2		
Departamento:	Cobranza	Tipo de Jornada:	01 Diurna		
Fecha Final de pago:	15/01/2019	ClaveEntFed:	DF		

PERCEPCIONES				DEDUCCIONES		
Tipo Percepción	Concepto	Importe Gravado	Importe Exento	Tipo Deducción	Concepto	Importe
001	Sueldos, Salarios y Aguas	6000.00	0.00	001	Seguridad Social	200.00
				002	ISR	643.43
				101	ISR Retenido de ejercicio anterior	798.44
Total Sueldos: 6000.00 Total Gravado: 6000.00 Total Exento: 0.00				Total Otras Deducciones: 998.4		
				Total Impuestos Retenidos: 643.43		



**POR SU
ATENCIÓN
¡GRACIAS!**

COFIDE®
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

CONTÁCTANOS



PÁGINA WEB

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