

# Nómina Integral ISR, IMSS, INFONAVIT y Contribuciones Locales (Incluye Reformas al Outsourcing y CFDI de Nómina)

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

Derechos reservados

The image features a professional office setting with a man in a grey blazer standing near a whiteboard and a woman in a green sweater sitting at a desk with laptops. A semi-transparent green rectangle is overlaid on the center, containing the COFIDE logo and the text 'CAPACITACIÓN EMPRESARIAL'.

**COFIDE**<sup>®</sup>  
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

# TEMARIO

## I. Marco legal

1. Entorno constitucional
2. Valor diario, mensual y anual de la UMA
3. Ámbito laboral
4. Reforma Laboral Teletrabajo 2021
  - a. Nuevas Obligaciones del Patrón
  - b. Condiciones laborales especiales
  - c. Obligaciones del trabajador
  - d. Herramientas de trabajo
5. Reforma a la subcontratación laboral 2021
  - a. Prohibida la subcontratación laboral
  - b. Contratación de servicios especializados
  - c. Requisitos de la contratación
  - d. Sanciones por incumplimiento

# TEMARIO

## II. Ley del Impuesto Sobre la Renta

1. Ingresos por sueldos, sueldos y asimilables a sueldos
2. Ingresos gravados y exentos
3. Previsión social
4. Subsidio al empleo
5. Mecánica de cálculo mensual y anual
6. Impacto de los pagos exentos en las deducciones de la empresa
7. Impacto de la UMA en los ingresos exentos
8. Pagos por separación y cálculo del ISR
9. Timbrado en el CFDI-N de prestaciones otorgadas a los trabajadores
10. CFDI como Constancia Laboral
11. Reglas para el timbrado de pagos por separación del Trabajador
12. Lineamiento vigentes para el timbrado del CFDI
13. Requisitos para deducir los pagos por Nómina
14. Requisitos para deducir los servicios especializados

# TEMARIO

## **III. IMSS e INFONAVIT**

1. Integración del salario
2. Salarios fijos, variables y mixtos
3. Incidencias en la determinación de cuotas obrero patronales
4. Cuotas que deberán cubrir los patrones y trabajadores
5. Impacto de la UMA en las cuotas obrero patronales
6. Acuerdo del consejo técnico de la adopción de la UMA
7. Comentarios a la versión del SUA más reciente
8. Nuevo concepto de RP con reforma laboral y afiliación del trabajador del hogar
9. No pago de aportaciones al INFONAVIT por trabajadores del hogar
10. Obligaciones por la contratación de servicios especializados

## **IV. Contribuciones locales**

1. Impuesto sobre Nómina en la CDMX
2. Impuesto sobre Erogaciones en el Estado de México
3. Distintas tasas de Impuestos en las entidades

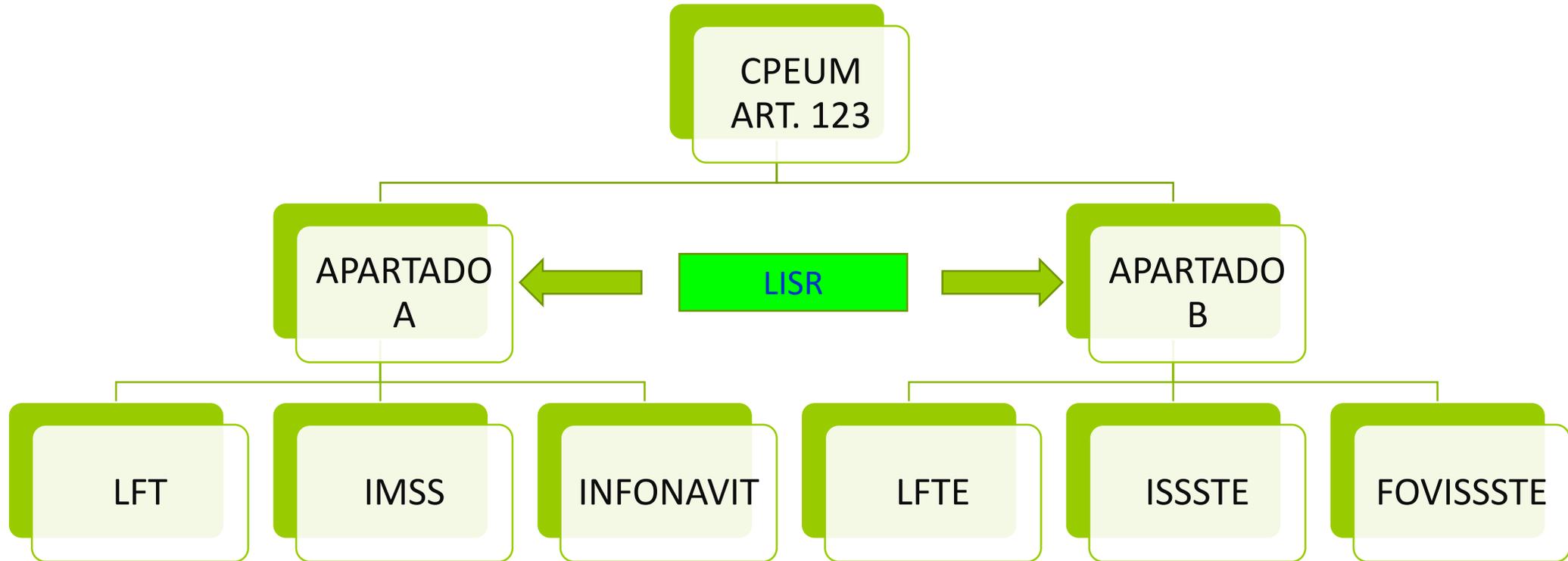
## **V. Casos prácticos**

1. Determinación del ingreso gravado y exento
2. Determinación del Salario Base de Cotización para el IMSS e Infonavit
3. Ingresos que sirven de base para el Impuesto sobre Nóminas del Estado

# TEMA. I

## Marco Legal

# 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 Riego 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.

# CONDICIONES DE TRABAJO

(ART. 26 Y 27 LFT)

## **Falta de contrato por escrito**

La falta del escrito a que se refieren los Artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.

## **Determinación del servicio**

Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

# SALARIO

(ART. 82 Y 83 LFT)

## ¿Qué es salario?

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

## Formas de salario

El salario puede fijarse por:

- Unidad de tiempo
- Por unidad de obra
- Comisión
- A precio alzado
- O de cualquier otra manera

# SALARIO

(ART. 82 Y 83 LFT)

## Salario por unidad de tiempo

Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza.

El trabajador y el patrón podrán convenir:

- El monto del salario.
- Siempre que se trate de un salario remunerador.
- Así como el pago por cada hora de prestación de servicio.
- Siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal.
- Y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate.

El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.

# SALARIO

(ART. 82 Y 83 LFT)

## **Salario por unidad de obra**

- Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse.
- La naturaleza de ésta.
- Se hará constar la cantidad y calidad del material.
- El estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

# 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
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
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 diferentes a los establecidos en el Art 94 último párrafo LISR
048	Habitación
049	Premios por asistencia
050	Viáticos
051	Pagos por gratificaciones, primas, compensaciones, recompensas u otros a extrabajadores derivados de jubilación en parcialidades
052	Pagos que se realicen a extrabajadores que obtengan una jubilación en parcialidades derivados de la ejecución de resoluciones judicial o de un laudo
053	Pagos que se realicen a extrabajadores que obtengan una jubilación en una sola exhibición derivados de la ejecución de resoluciones judicial o de un laudo

# 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 seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto 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 seis 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. 56 bis y 57 LFT)

## **Tareas complementarias**

Los trabajadores podrán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual podrán recibir la compensación salarial correspondiente.

Para los efectos del párrafo anterior, se entenderán como labores o tareas conexas o complementarias, aquellas relacionadas permanente y directamente con las que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realice el trabajador.

## **Solicitud de Ajuste al salario**

El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

# 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 un 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 maltrato 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 peligran 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.

## **TELETRABAJO**

**Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo  
(DOF del 11 de enero de 2021)**

# TRABAJO A DOMICILIO

( ART. 311 LFT)

## Reformado 2021

Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se registrá por las disposiciones generales de esta Ley.

## Vigente hasta 2020

Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por el, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

~~Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.~~

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se registrá por las disposiciones generales de esta Ley.

# TELETRABAJO

( ART. 330-A LFT)

## ¿Que es teletrabajo?

El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.

## Trabajador de teletrabajo

La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.

## ¿Que son las TIC?

Para efectos de la modalidad de teletrabajo, se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

## Se considera teletrabajo mas del 40%

Se regirán por las disposiciones del presente Capítulo las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta.

## No es teletrabajo

No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

# TELETRABAJO

( ART. 330-B LFT)

Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar. Además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, el contrato contendrá:

- I.** Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes;
- II.** Naturaleza y características del trabajo;
- III.** Monto del salario, fecha y lugar o forma de pago;
- IV.** El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo;
- V.** La descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo;
- VI.** Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales, y
- VII.** Las demás estipulaciones que convengan las partes.

# TELETRABAJO

( ART. 330-C Y 330-D LFT)

## **Contrato colectivo de trabajo**

- La modalidad de teletrabajo formará parte del contrato colectivo de trabajo, que en su caso exista entre sindicatos y empresas, y deberá entregarse gratuitamente una copia de estos contratos a cada una de las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.
- Asimismo, deberán de facilitar los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, incluyendo el correo electrónico u otros, con el fin de garantizar que las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva, como lo establecen las obligaciones previstas en las fracciones XXXII y XXXIII del artículo 132 de la presente Ley.

## **Teletrabajo en el Reglamento Interno del Trabajo**

- Los patrones que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo deberán incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo, y establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

# TELETRABAJO

( ART. 330-E LFT)

En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:

- I.** Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;
- II.** Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;
- III.** Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad;
- IV.** Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- V.** Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo;
- VI.** Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;
- VII.** Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social, y
- VIII.** Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.

# TELETRABAJO

( ART. 330-F LFT)

Las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I.** Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón;
- II.** Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo;
- III.** Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón;
- IV.** Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades, y
- V.** Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

# TELETRABAJO

( ART. 330-G Y 330-H LFT)

## **Cambio de modalidad**

El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por escrito conforme al presente Capítulo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada.

En todo caso, cuando se dé un cambio a la modalidad de teletrabajo las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad.

## **Equilibrio entre modalidad presencial y teletrabajo**

El patrón debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara el artículo 2o. de la presente Ley a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa. Asimismo, deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.

# TELETRABAJO

( ART. 330-I Y 330-J LFT)

## **Supervisión del teletrabajo**

Los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales.

Solamente podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo lo requiera.

## **Seguridad y salud en teletrabajo**

Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del presente Capítulo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, misma que deberá considerar a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.

# TELETRABAJO

( ART. 330-K LFT)

## Inspectores del trabajo

Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

- I. Comprobar que los patrones lleven registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo;
- II. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador presencial con funciones iguales o similares;
- III. Constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales establecidas en el presente Capítulo.

## Transitorios

**Primero.-** El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**Segundo.-** El Poder Ejecutivo Federal dispondrá de un plazo de dieciocho meses contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para publicar una Norma Oficial Mexicana que rija las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 330-J.

## RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

**DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; del Código Fiscal de la Federación; de la Ley del Impuesto sobre la Renta; de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Subcontratación Laboral  
(DOF del 23 de abril de 2021)**

# SUBCONTRATACIÓN LABORAL

## (ART. 12 LFT)

Queda prohibida la subcontratación de personal, entendiéndose esta cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.

Las agencias de empleo o intermediarios que intervienen en el proceso de contratación de personal podrán participar en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, entre otros. Estas no se considerarán patronos ya que este carácter lo tiene quien se beneficia de los servicios.

# SERVICIOS ESPECIALIZADOS

(ART. 13 LFT)

Se permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público a que se refiere el artículo 15 de esta Ley.

Los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, también serán considerados como especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba. Se entenderá por grupo empresarial lo establecido en el artículo 2, fracción X de la Ley del Mercado de Valores.

# GRUPO EMPRESARIAL

(ART. 2 FRACC. X LMV)

Grupo empresarial, el conjunto de personas morales organizadas bajo esquemas de participación directa o indirecta del capital social, en las que una misma sociedad mantiene el control de dichas personas morales. Asimismo, se considerarán como grupo empresarial a los grupos financieros constituidos conforme a la Ley para Regular las Agrupaciones Financieras.

# SERVICIOS ESPECIALIZADOS

(ART. 14 LFT)

La subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas deberá formalizarse mediante contrato por escrito en el que se señale el objeto de los servicios a proporcionar o las obras a ejecutar, así como el número aproximado de trabajadores que participarán en el cumplimiento de dicho contrato.

La persona física o moral que subcontrate servicios especializados o la ejecución de obras especializadas con una contratista que incumpla con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para dichas contrataciones.

# REGISTRO AL PADRÓN

(ART. 15 LFT)

- Las personas físicas o morales que proporcionen los servicios de subcontratación, deberán contar con registro ante la STPS. Para obtener el registro deberán acreditar estar al corriente de sus obligaciones fiscales y de seguridad social.
- El registro a que hace mención este artículo deberá ser renovado cada tres años.
- La STPS deberá pronunciarse respecto de la solicitud de registro dentro de los veinte días posteriores a la recepción de la misma, de no hacerlo, los solicitantes podrán requerirla para que dicte la resolución correspondiente, dentro de los tres días siguientes a la presentación del requerimiento. Transcurrido dicho plazo sin que se notifique la resolución, se tendrá por efectuado el registro para los efectos legales a que dé lugar.
- La STPS negará o cancelará en cualquier tiempo el registro de aquellas personas físicas o morales que no cumplan con los requisitos previstos por esta Ley.
- Las personas físicas o morales que obtengan el registro a que se refiere este artículo quedarán inscritas en un padrón, que deberá ser público y estar disponible en un portal de Internet.
- La STPS expedirá las disposiciones de carácter general que determinen los procedimientos relativos al registro a que se refiere este artículo.

# REGISTRO AL PADRÓN

## (ARTÍCULOS TRANSITORIOS)

**Segundo transitorio.** Dentro de los 30 días naturales siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá expedir las disposiciones de carácter general a que se refiere el artículo 15, párrafo sexto, de la Ley Federal del Trabajo.

**Tercero transitorio.** A la fecha de entrada en vigor del presente Decreto, las personas físicas o morales que presten servicios de subcontratación, deberán obtener el registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que prevé el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, en un plazo de 90 días naturales, contados a partir de la publicación de las disposiciones de carácter general a que se refiere el artículo 15, párrafo sexto, de dicha Ley.

# SUSTITUCIÓN PATRONAL

(ART. 41 TERCER PÁRRAFO LFT)

La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.

Para que surta efectos la sustitución patronal deberán transmitirse los bienes objeto de la empresa o establecimiento al patrón sustituto.

# SUSTITUCIÓN PATRONAL

## (ARTÍCULO TRANSITORIO)

**Cuarto transitorios.** Para fines de lo dispuesto en el párrafo tercero del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, tratándose de empresas que operan bajo un régimen de subcontratación, no será requisito la transmisión de los bienes objeto de la empresa o establecimiento durante el plazo de 90 días naturales contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, siempre que la persona contratista transfiera a la persona beneficiaria a los trabajadores en dicho plazo. En todo caso se deberán reconocer los derechos laborales, incluida su antigüedad, que se hubieran generado por el efecto de la relación de trabajo.

## **P.T.U.** (ART. 127 FRACC. VIII LFT)

El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se ajustará a las normas siguientes:

**I. a VII. ...**

**VIII.** El monto de la participación de utilidades tendrá como límite máximo tres meses del salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años; se aplicará el monto que resulte más favorable al trabajador.

# INFRACCIONES Y SANCIONES

(ART. 1004-A LFT)

Al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo ordenen en su establecimiento, se le notificará por instructivo para que comparezca a exhibir toda la información requerida, apercibido que de no hacerlo se presumirá que no cuenta con ella. Con independencia de lo anterior, el hecho de no permitir el desahogo de la inspección lo hará acreedor de una multa de 250 a 5,000 veces la Unidad de Medida y Actualización.

# INFRACCIONES Y SANCIONES

(ART. 1004-C LFT)

A quien realice subcontratación de personal a que se refiere el artículo 12 de esta Ley, así como a las personas físicas o morales que presten servicios de subcontratación sin contar con el registro correspondiente, conforme a lo establecido en los artículos 14 y 15 de esta Ley, se le impondrá multa de 2,000 a 50,000 veces la UMA, sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiera lugar de conformidad con la legislación aplicable. La STPS dará vista de los hechos a las autoridades que resulten competentes.

Igual sanción a la establecida en el párrafo anterior será aplicable a aquellas personas físicas o morales que se beneficien de la subcontratación en contravención a lo estipulado en los artículos 12, 13, 14 y 15 de esta Ley.

# TEMA. II

## Ley del Impuesto sobre la Renta

# 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.

# DEDUCCIÓN

( ART. 27 fracc. IX LISR )

Que tratándose de honorarios o gratificaciones a administradores, comisarios, directores, gerentes generales o miembros del consejo directivo, de vigilancia, consultivos o de cualquiera otra índole, éstos se determinen, en cuanto a monto total y percepción mensual o por asistencia, afectando en la misma forma los resultados del contribuyente y satisfagan los supuestos siguientes:

- Que el importe anual establecido para cada persona no sea superior al sueldo anual devengado por el funcionario de mayor jerarquía de la sociedad.
- Que el importe total de los honorarios o gratificaciones establecidos, no sea superior al monto de los sueldos y salarios anuales devengados por el personal del contribuyente.
- Que no excedan del 10% del monto total de las otras deducciones del ejercicio.

# RETENCIÓN DEL 35%

( ART. 96 LISR )

Tratándose de honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como de los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales, la retención y entero a que se refiere este artículo, no podrá ser inferior la cantidad que resulte de aplicar la tasa máxima para aplicarse sobre el excedente del límite inferior que establece la tarifa contenida en el artículo 152 de esta Ley, sobre su monto, salvo que exista, además, relación de trabajo con el retenedor, en cuyo caso, se procederá en los términos del párrafo segundo de este artículo.

# 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.

## Limite 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

Impuestos 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  $\$103.74 \times 5 = \$518.70$

# 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.

$$103.74 \times 15 = 1,556.10$$

$$1,556.10 \times 30 = 46,683.00 \text{ mensual}$$

# 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.

# 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.

$\$37,844.40 \times 10 = \$ 377,844.00$

# INGRESOS EXENTOS

(ART. 93 LISR)

## La previsión social exenta se limitará cuando:

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

# INGRESOS EXENTOS

(ART. 93 LISR)

## Previsión social exenta

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

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

# INGRESOS EXENTOS

(ART. 93 LISR)

## Previsión social exenta

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

Ejemplo:

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

Monto exento 37,844.40

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

# INGRESOS EXENTOS

(ART. 93 LISR)

## Previsión social exenta

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

Ejemplo:

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

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

1 UMA 103.74

1 UMA anual 37,844.40

7 UMAS anuales 264,910.80

# INGRESOS EXENTOS

(ART. 93 LISR)

## La limitación anterior no aplica a:

- Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro y pensiones vitalicias.
- Indemnizaciones por riesgo de trabajo o enfermedades.
- Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral.
- Seguros de gastos médicos.
- Seguros de vida.
- Fondo de ahorro.
- Siempre que reúnan los requisitos del Art. 27 fracc. XI de la LISR.

# INGRESOS EXENTOS

(ART. 93 LISR)

**Los requisitos del Art. 27 fracc. XI son:**

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

# INGRESOS EXENTOS

(ART. 93 LISR)

## **Fondo de Ahorro los requisitos del Art. 27 fracc. XI son:**

- Aportación igual del patrón y del trabajador.
- Aportación no mayor al 13% del salario del trabajador.
- La aportación no exceda del monto equivalente de 1.3 UMAS anuales  
 $\$37,844.40 \times 1.3 = \$49,197.72$
- Retiro de aportaciones al término de la relación laboral o una vez al año.
- El fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores y el remanente se invierta en valores a cargo del gobierno federal.
- Las aportaciones sean garantía del préstamo.
- El préstamo no exceda del monto que el trabajador tenga en el fondo.
- Se otorgue préstamo una vez al año.
- Si se otorga más una de vez al año, siempre que el 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)

**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.

$$\$103.74 \times 90 = \$9,336.60$$

# INGRESOS EXENTOS

(ART. 93 LISR)

## XIV Y XV.

Gratificaciones	30 UMAS	$\$103.74 \times 30 = \$3,112.20$
Prima vacacional	15 UMAS	$\$103.74 \times 15 = \$1,556.10$
P.T.U.	15 UMAS	$\$103.74 \times 15 = \$1,556.10$
Prima dominical	1 UMA	$\$103.74 \times 1 = \$103.74$
	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

<b>Percepciones</b>	
050	Viáticos
<b>Deducciones</b>	
080	Ajuste en Viáticos gravados
081	Ajuste en Viáticos (entregados al trabajador)
100	Ajuste en Viáticos exentos
<b>Otro tipo de pago</b>	
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 2023** 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 Ratas y Jornales	15,000.00	0.00	002	ISR	2,759.31
	<b>Total de Percepciones</b>		<b>15,000.00</b>			
Otros Pagos						
003	Viáticos entregados al trabajador		3,000.00			
	<b>Total de Otros Pagos</b>		<b>3,000.00</b>			
<b>Total de Percepciones + Otros Pagos</b>			<b>18,000.00</b>			
					<b>Total Deducciones</b>	<b>2,759.31</b>
					<b>Importe Total Nómina</b>	<b>15,240.69</b>

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

# APORTACIONES

( ART. 93 LISR )

- 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.

# INGRESOS EXENTOS

( ART. 93 LISR )

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

# INGRESOS EXENTOS

( ART. 93 LISR )

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

# SUBSIDIO PARA EL EMPLEO

(ARTÍCULO DÉCIMO DT LISR - 2014)

**Se otorga el subsidio para el empleo en los términos siguientes:**

- Los contribuyentes que perciban ingresos a que se refieren el primer párrafo o la fracción I del Art. 94 de la LISR.
- Excepto los percibidos por concepto de **primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación.**
- Gozarán del subsidio para el empleo que se aplicará contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del Art. 96 LISR.
- El subsidio para el empleo se calculará aplicando a los ingresos que sirvan de base para calcular el ISR que correspondan al mes de calendario de que se trate.

# SUBSIDIO PARA EL EMPLEO

(ARTÍCULO DÉCIMO DT LISR - 2014)

## **Pago de subsidio ISR menor que subsidio**

- En los casos en que el impuesto a cargo del contribuyente que se obtenga de la aplicación de la tarifa del Art. 96 de la LISR sea menor que el subsidio para el empleo mensual obtenido, el retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga.

## **Acreditamiento de subsidio vs ISR a cargo o retenido**

- El retenedor podrá acreditar contra el ISR a su cargo o del retenido a terceros las cantidades que entregue al trabajador. los ingresos que perciban los trabajadores derivados del subsidio para el empleo no serán acumulables ni formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

# SUBSIDIO PARA EL EMPLEO

(ARTÍCULO DÉCIMO DT LISR - 2014)

## **Tabla de subsidio por periodo menor de un mes**

- En los casos en los que los empleadores realicen pagos por salarios, que comprendan periodos menores a un mes, para calcular el subsidio para el empleo correspondiente a cada pago, dividirán las cantidades correspondientes a cada una de las columnas de la tabla contenida en esta fracción, 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 mensual no mayor al de la tabla**

- Cuando los pagos por salarios sean por periodos menores a un mes, la cantidad del subsidio para el empleo que corresponda al trabajador por todos los pagos que se hagan en el mes, no podrá exceder de la que corresponda conforme a la tabla prevista en esta fracción para el monto total percibido en el mes de que se trate.

# SUBSIDIO PARA EL EMPLEO

(ARTÍCULO DÉCIMO DT LISR - 2014)

## **Tabla de subsidio por pagos de dos o más meses**

- Cuando los empleadores realicen, en una sola exhibición, pagos por salarios que comprendan dos o más meses, para calcular el subsidio para el empleo correspondiente a dicho pago multiplicarán las cantidades correspondientes a cada una de las columnas de la tabla contenida en esta fracción por el número de meses a que corresponda dicho pago.

## **Servicios a dos o más empleadores un solo subsidio**

- Cuando los contribuyentes presten servicios a dos o más empleadores deberán elegir, antes de que alguno les efectúe 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 efectuará las entregas del 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 den el subsidio para el empleo correspondiente.

# SUBSIDIO PARA EL EMPLEO

(ARTÍCULO DÉCIMO DT LISR – 2014)

## Subsidio en el cálculo anual

Las personas obligadas a efectuar el cálculo anual del ISR a que se refiere el Art. 97 de la LISR, por los conceptos a que se refieren el primer párrafo o la fracción I del Art. 94 de la misma Ley, que hubieran aplicado el subsidio para el empleo en los términos de la fracción anterior, estarán a lo siguiente:

El impuesto anual se determinará disminuyendo de la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refieren el primer párrafo o la fracción I del Artículo 97 de la LISR, 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 Art. 152 de la misma Ley. El impuesto a cargo del contribuyente **se disminuirá con la suma de las cantidades que por concepto de subsidio para el empleo mensual le correspondió al contribuyente.**

# SUBSIDIO PARA EL EMPLEO

(ARTÍCULO DÉCIMO DT LISR - 2014)

## **ISR anual mayor al subsidio**

En el caso de que el impuesto determinado conforme al Artículo 152 de la LISR exceda de la suma de las cantidades que por concepto de subsidio para el empleo mensual le correspondió al contribuyente, el retenedor considerará como impuesto a cargo del contribuyente el excedente que resulte. contra el impuesto que resulte a cargo será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados.

## **Subsidio mayor al ISR anual**

En el caso de que el impuesto determinado conforme al Artículo 152 de la LISR sea menor a la suma de las cantidades que por concepto de subsidio para el empleo mensual le correspondió al contribuyente, no habrá impuesto a cargo del contribuyente, ni se entregará cantidad alguna a este último por concepto de subsidio para el empleo.

# SUBSIDIO PARA EL EMPLEO

(ARTÍCULO DÉCIMO DT LISR - 2014)

## **Trabajadores que presenten declaración anual acreditarán subsidio**

Los contribuyentes a que se refieren el primer párrafo o la fracción i del Artículo 94 de la LISR, que se encuentren obligados a presentar declaración anual en los términos de la citada Ley, acreditarán 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 la fracción anterior durante el ejercicio fiscal correspondiente, previsto en la constancia que para tales efectos les sea proporcionada por el patrón, sin exceder del monto del impuesto del ejercicio determinado conforme al citado Artículo 152.

# SUBSIDIO PARA EL EMPLEO

(ARTÍCULO DÉCIMO DT LISR - 2014)

## **Trabajadores con dos patrones disminuirán subsidio del ISR retenido**

En el caso de que el contribuyente haya tenido durante el ejercicio dos o más patrones y cualquiera de ellos le haya entregado diferencias de subsidio para el empleo en los términos del segundo párrafo de la fracción anterior, esta cantidad se deberá disminuir del importe de las retenciones efectuadas acreditables en dicho ejercicio, hasta por el importe de las mismas.

## **Requisitos para acreditamiento de subsidio**

Quienes realicen los pagos a los contribuyentes que tengan derecho al subsidio para el empleo sólo podrán acreditar contra el ISR a su cargo o del retenido a terceros, las cantidades que entreguen a los contribuyentes por dicho concepto, cuando cumplan con los siguientes requisitos:

# SUBSIDIO PARA EL EMPLEO

(ARTÍCULO DÉCIMO DT LISR - 2014)

**Lleven los registros** de los pagos por los ingresos percibidos por los contribuyentes a que se refieren el primer párrafo o la fracción I del Artículo 94 de la LISR, identificando en ellos, en forma individualizada, a cada uno de los contribuyentes a los que se les realicen dichos pagos.

**Conserven los comprobantes** en los que se demuestre el monto de los ingresos pagados a los contribuyentes, el ISR que, en su caso, se haya retenido y las diferencias que resulten a favor del contribuyente con motivo del subsidio para el empleo.

**Cumplan con** las obligaciones previstas en las fracciones I, II y V del Artículo 99 de la LISR retener, **cálculo anual e inscribir a los trabajadores.**

**Conserven los escritos** que les presenten los contribuyentes en los términos del sexto párrafo de la fracción I de este precepto, en su caso.

# SUBSIDIO PARA EL EMPLEO

(ARTÍCULO DÉCIMO DT LISR - 2014)

**Presenten** ante las oficinas autorizadas, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando **información** de las cantidades que paguen por el subsidio para el empleo en el ejercicio inmediato anterior, identificando por cada trabajador la totalidad de los ingresos obtenidos durante el ejercicio de que se trate, que sirvió de base para determinar el subsidio para el empleo, así como el monto de este último conforme a las reglas generales que al efecto expida el SAT.

**Paguen las aportaciones de seguridad social** a su cargo por los trabajadores que gocen del subsidio para el empleo y las mencionadas en el Art. 93, fracc. X, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, que correspondan por los ingresos de que se trate.

# SUBSIDIO PARA EL EMPLEO

(ARTÍCULO DÉCIMO DT LISR - 2014)

Anoten en los **comprobantes** de pago que entreguen a sus trabajadores, por los ingresos por prestaciones por servicios personales subordinados, **el monto del subsidio** para el empleo identificándolo de manera expresa y por separado.

Proporcionen a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados **constancias del monto de subsidio para el empleo** que se determinó durante el ejercicio fiscal correspondiente.

**Entreguen**, en su caso, **en efectivo el subsidio** para el empleo, en los casos a que se refiere el segundo párrafo de la Fracción I de este precepto.

## TARIFA MENSUAL DE ISR 2023

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

## SUBSIDIO PARA EMPLEO

(ARTÍCULO 1.12. DECRETO 26-DIC-2013)

LÍMITE INFERIOR	LÍMITE SUPERIOR	SUBSIDIO EMPLEO
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	EN ADELANTE	0.00

## AJUSTE AL SUBSIDIO PARA EMPLEO

		Calculo ISR 1era. Quincena
	Sueldo quincenal	2,500.00
Menos:	Límite Inferior	<u>368.11</u>
Igual:	Excedente	2,131.89
Por:	Porcentaje	<u>6.40%</u>
Igual:	Impuestos marginal	136.44
Más:	Cuota fija	<u>7.05</u>
Igual:	ISR determinado	143.49
Menos:	Subsidio para el empleo	<u>160.35</u>
Igual:	Subsidio para el empleo a entregar	16.86
Igual:	ISR a retener	0.00

## AJUSTE AL SUBSIDIO PARA EMPLEO

PERCEPCIONES				DEDUCCIONES		
Tipo de percepción	Concepto	Importe gravado	Importe exento	Tipo de deducción	Concepto	Importe
001	Sueldos, Salarios Rayas	2,500.00	0.00	001	Seguro social	100.00
Total Sueldos: 2,500.00 Total gravado: 2,500.00 Total exento: 0.00				Total otras deducciones: 100.00		
OTROS PAGOS			SUBSIDIO PARA EL EMPLEO			
Tipo de otro pago	Concepto	Importe				
002	Subsidio para el empleo (efectivamente entregado al trabajador)	16.86	Subsidio causado	160.35		

## AJUSTE AL SUBSIDIO PARA EMPLEO

		Calculo ISR 2da. Quincena
	Sueldo quincenal	4,900.00
Menos:	Límite Inferior	<u>3,124.36</u>
Igual:	Excedente	1,775.64
Por:	Porcentaje	<u>10.88%</u>
Igual:	Impuestos marginal	193.19
Más:	Cuota fija	<u>183.45</u>
Igual:	ISR determinado	376.64
Menos:	Subsidio para el empleo	<u>0.00</u>
Igual:	Subsidio para el empleo a entregar	0.00
Igual:	ISR a retener	376.64

## AJUSTE AL SUBSIDIO PARA EMPLEO

		Calculo ISR 1era. Quincena	Calculo ISR 2da. Quincena	Sueldo Mensual
	Sueldo quincenal	2,500.00	4,900.00	7,400.00
Menos:	Límite Inferior	368.11	3,124.36	
Igual:	Excedente	2,131.89	1,775.64	
Por:	Porcentaje	6.40%	10.88%	
Igual:	Impuestos marginal	136.44	193.19	
Más:	Cuota fija	7.05	183.45	
Igual:	ISR determinado	143.49	376.64	
Menos:	Subsidio para el empleo	160.35	0.00	
Igual:	Subsidio para el empleo a entregar	16.86	0.00	
Igual:	ISR a retener	0.00	376.64	
	Sueldo quincenal	2,500.00	4,900.00	7,400.00

## AJUSTE AL SUBSIDIO PARA EMPLEO

Sueldo quincenal	2,500.00	4,900.00	7,400.00
------------------	----------	----------	----------

LÍMITE INFERIOR	LÍMITE SUPERIOR	SUBSIDIO EMPLEO
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	EN ADELANTE	0.00

## AJUSTE AL SUBSIDIO PARA EMPLEO

PERCEPCIONES				DEDUCCIONES		
Tipo de percepción	Concepto	Importe gravado	Importe exento	Tipo de deducción	Concepto	Importe
001	Sueldos, Salarios Rayas	4,900.00	0.00	001	Seguro social	150.00
				002	ISR	376.64
				107	Ajuste al subsidio causado	160.35
				002	ISR	143.49
				071	Ajuste en subsidio para el empleo	16.86
Total Sueldos: 4,900.00 Total gavado: 4,900.00 Total exento: 0.00				Total otras deducciones: 327.21		
				Total impuestos retenidos: 520.13		
OTROS PAGOS						
Tipo de otro pago	Concepto	Importe				
007	ISR ajustado por subsidio.	143.49				
008	Subsidio efectivamente entregado que no correspondía	16.86				

## CLAVES DEL CATÁLOGO PARA EL AJUSTE AL SUBSIDIO PARA EL EMPLEO

<b>Deducciones</b>	
002	ISR
071	Ajuste en Subsidio para el empleo (efectivamente entregado al trabajador)
107	Ajuste al Subsidio Causado
<b>Otro tipo de pago</b>	
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)..

# SUELDO MENSUAL

## DATOS

SUELDO MENSUAL	<u>5,000.00</u>
INGRESO GRAVADO	5,000.00
MENOS:	
LIMITE INFERIOR	<u>746.05</u>
EXCEDENTE	4,253.95
POR:	
TASA	<u>6.40%</u>
IMPUESTO MARGINAL	272.25
MAS:	
CUOTA FIJA	<u>14.32</u>
IMPUESTO CAUSADO	286.57
MENOS:	
SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	<u>324.87</u>
SUBSIDIO PARA EL EMPLEO A ENTREGAR	<u><u>-38.30</u></u>

## SUELDO MENSUAL Y HORAS EXTRA

	TOTAL	EXENTO	GRAVADO
DATOS			
SUELDO MENSUAL	7,000.00		7,000.00
HORAS EXTRA DOBLES	300.00	150.00	150.00
HORAS EXTRA TRIPES	1,350.00		1,350.00
	<u>8,650.00</u>	150.00	<u>8,500.00</u>
INGRESO GRAVADO	8,500.00		
MENOS:			
LIMITE INFERIOR	<u>6,332.06</u>		
EXCEDENTE	2,167.94		
POR:			
TASA	<u>10.88%</u>		
IMPUESTO MARGINAL	235.87		
MAS:			
CUOTA FIJA	<u>371.83</u>		
IMPUESTO CAUSADO	607.70		
MENOS:			
SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	<u>0.00</u>		
ISR A RETENER	<u>607.70</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 TRIPES	3,375.00		3,375.00
	<u>14,375.00</u>	500.00	<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><u>1,351.18</u></u>		

# SUELDO MENSUAL Y PREVISIÓN SOCIAL

	TOTAL	EXENTO	GRAVADO
DATOS			
SUELDO MENSUAL	10,000.00		10,000.00
HORAS EXTRA DOBLES	1,000.00	500.00	500.00
PREVISIÓN SOCIAL (DESPENSA)	1,000.00	1,000.00	0.00
	<u>12,000.00</u>	<u>1,500.00</u>	<u>10,500.00</u>
INGRESO GRAVADO	10,500.00		
MENOS:			
LIMITE INFERIOR	<u>6,332.06</u>		
EXCEDENTE	4,167.94		
POR:			
TASA	<u>10.88%</u>		
IMPUESTO MARGINAL	453.47		
MAS:			
CUOTA FIJA	<u>371.83</u>		
IMPUESTO CAUSADO	825.30		
MENOS:			
SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	<u>0.00</u>		
ISR A RETENER	<u>825.30</u>		

# SUELDO MENSUAL Y PREVISIÓN SOCIAL

	TOTAL	EXENTO	GRAVADO
<b>DATOS</b>			
SUELDO MENSUAL	20,000.00		20,000.00
HORAS EXTRA DOBLES	1,500.00	518.70	981.30
PREVISIÓN SOCIAL (DESPENSA)	3,000.00	3,000.00	0.00
	<u>24,500.00</u>	<u>3,518.70</u>	<u>20,981.30</u>
INGRESO GRAVADO	20,981.30		
MENOS:			
LIMITE INFERIOR	<u>15,487.72</u>		
EXCEDENTE	5,493.58		
POR:			
TASA	<u>21.36%</u>		
IMPUESTO MARGINAL	1,173.43		
MAS:			
CUOTA FIJA	<u>1,640.18</u>		
IMPUESTO CAUSADO	2,813.61		
MENOS:			
SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	<u>0.00</u>		
ISR A RETENER	<u>2,813.61</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 103.74 X 30	<u>3,112.20</u>
AGUINALDO GRAVADO	<u><u>4,887.80</u></u>

## 2.- DETERMINAR AGUINALDO MENSUAL

AGUINALDO GRAVADO	4,887.80
ENTRE:	
365 X 30.4	<u>/ 365 X 30.4</u>
AGUINALDO MENSUAL	<u><u>407.09</u></u>

## 3.- SUMA DE SUELDO MAS AGUINALDO

SUELDO MENSUAL	12,000.00
MAS:	
AGUINALDO MENSUAL	<u>407.09</u>
	<u><u>12,407.09</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>407.09</u>
INGRESO GRAVADO	12,000.00	12,407.09
MENOS:		
LIMITE INFERIOR	<u>11,128.02</u>	<u>11,128.02</u>
EXCEDENTE	871.98	1,279.07
POR:		
TASA	<u>16.00%</u>	<u>16.00%</u>
IMPUESTO MARGINAL	139.52	204.65
MAS:		
CUOTA FIJA	<u>893.63</u>	<u>893.63</u>
IMPUESTO CAUSADO	1,033.15	1,098.28
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>1,098.28</u></u>

# AGUINALDO, PTU Y PRIMA VACACIONAL

5.- DETERMINAR DIFERENCIA ENTRE IMPUESTOS	
ISR DEL SUELDO Y AGUINALDO	1,098.28
MENOS:	
ISR DEL SUELDO	<u>1,033.15</u>
DIFERENCIA	<u><u>65.13</u></u>
6. SE DETERMINA TASA DE IMPUESTO	
DIFERENCIA DE IMPUESTO	65.13
ENTRE	
AGUINALDO MENSUAL	<u>407.09</u>
TASA	<u><u>0.160000</u></u>
7.- DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO	
AGUINALDO GRAVADO	4,887.80
POR:	
TASA	<u>0.1600</u>
ISR A RETENER	<u><u>782.05</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	18,650.00
DÍAS TRABAJADOS	12.00

CÁLCULO

SALARIO	18,650.00
---------	-----------

ENTRE:

DÍAS TRABAJADOS	12.00
-----------------	-------

INGRESO GRAVADO	1,554.17
-----------------	----------

MENOS:

LIMITE INFERIOR	1,027.53
-----------------	----------

EXCEDENTE	526.64
-----------	--------

POR:

TASA	23.52%
------	--------

IMPUESTO MARGINAL	123.86
-------------------	--------

MAS:

CUOTA FIJA	164.61
------------	--------

IMPUESTO CAUSADO	288.47
------------------	--------

MENOS:

SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	0.00
-------------------------	------

ISR A RETENER	288.47
---------------	--------

CÁLCULO

IMPUESTO CAUSADO	288.47
------------------	--------

POR:

DÍAS TRABAJADOS	12.00
-----------------	-------

ISR A RETENER	3,461.70
---------------	----------

## 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	180,000.00		180,000.00
AGUINALDO	7,500.00	3,112.20	4,387.80
PRIMA VACACIONAL	1,500.00	1,556.10	-56.10
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	5,394.48	1,105.52
	<u>260,500.00</u>	<u>52,162.78</u>	<u>208,337.22</u>

# OPCIÓN DE EFECTUAR MENSUALMENTE LA RETENCIÓN

## CÁLCULO

INGRESO GRAVADO	208,337.22
ENTRE:	
MESES DEL AÑO	<u>12</u>
INGRESO GRAVADO	17,361.44
MENOS:	
LIMITE INFERIOR	<u>15,487.72</u>
EXCEDENTE	1,873.72
POR:	
TASA	<u>21.36%</u>
IMPUESTO MARGINAL	400.23
MAS:	
CUOTA FIJA	<u>1,640.18</u>
IMPUESTO CAUSADO	2,040.41
MENOS:	
SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	<u>0.00</u>
ISR A RETENER MENSUAL PROMEDIO	<u><u>2,040.41</u></u>

## 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	6,000.00
COMISIONES ENERO A JUNIO	80,000.00

## CÁLCULO

COMISIONES ENERO A JUNIO	80,000.00
--------------------------	-----------

ENTRE:

DÍAS DEL PERIODO	181.00
COMISIÓN DIARIA	<u>441.99</u>

POR:

FACTOR	<u>30.4</u>
COMISIÓN MENSUAL	<u><u>13,436.46</u></u>

# PAGO ÚNICO POR PERCEPCIONES DE VARIOS MESES

## CÁLCULO

SUELDO MENSUAL	6,000.00	6,000.00
COMISIÓN MENSUAL	0.00	13,436.46
	<hr/>	<hr/>
INGRESO GRAVADO	6,000.00	19,436.46
MENOS:		
LIMITE INFERIOR	746.05	15,487.72
EXCEDENTE	5,253.95	3,948.74
POR:		
TASA	6.40%	21.36%
IMPUESTO MARGINAL	336.25	843.45
MAS:		
CUOTA FIJA	14.32	1,640.18
IMPUESTO CAUSADO	350.57	2,483.63
MENOS:		
SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	294.63	0.00
ISR A RETENER	55.94	2,483.63
	<hr/> <hr/>	<hr/> <hr/>

# PAGO ÚNICO POR PERCEPCIONES DE VARIOS MESES

## CÁLCULO

ISR DEL SUELDO Y COMISIÓN 2,483.63

MENOS:

ISR DEL SUELDO 55.94

DIFERENCIA 2,427.69

DIFERENCIA DE IMPUESTO 2,427.69

ENTRE

COMISIÓN MENSUAL 13,436.46

TASA 18.06%

## DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO

COMISIONES 80,000.00

POR:

TASA 18.06%

ISR A RETENER 14,448.00

# 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.

## Calculo 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)

### Calculo 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.

### Impuestos 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 2023)

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

**3.11.2.** 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	220,000.00
ENTRE:	
NÚMERO DE AÑOS DE APORTACIÓN	11.00
MONTO ANUAL	20,000.00
MENOS:	
LIMITE INFERIOR	8,952.50
EXCEDENTE	11,047.50
POR:	
TASA	6.40%
IMPUESTO MARGINAL	707.04
MAS:	
CUOTA FIJA	171.88
IMPUESTO CAUSADO	878.92

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	878.92
ENTRE:	
BASE GRAVABLE	<u>20,000.00</u>
TASA DE ISR	<u>4.39%</u>
MONTO TOTAL PAGADO	220,000.00
MENOS:	
MONTO EXENTO 103.74 X 90 X 11	<u>102,702.60</u>
INGRESO GRAVADO	117,297.40
POR:	
TASA DE ISR	<u>4.39%</u>
ISR A RETENER	<u>5,149.36</u>

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

## 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”.

# 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

<b>Complemento</b>							
Versión	1.2	Tipo de Nómina:	O	Periodicidad del pago:	04 Quincenal	Total Percepciones:	6000.00
Fecha de pago:	15/01/2019			Clabe:	187635794167249042	Total Deducciones:	1641.87
Fecha Inicial de pago:	01/01/2019			Banco:	DXE	Total Otros Pagos:	
No. de días pagados:	15			Puesto:	Cajero		
Tipo de Régimen:	02 Sueldos			Riesgo Puesto:	2		
Departamento:	Cobranza			Tipo de Jornada:	01 Diurna		
Fecha Final de pago:	15/01/2019			ClaveEntFed:	DF		
PERCEPCIONES				DEDUCCIONES			
Tipo Percepción	Concepto	Importe Gravado	Importe Exento	Tipo Deducción	Concepto	Importe	
001	Sueldos, Salarios Rayas	6000.00	0.00	001	Seguridad Social	200.00	
				002	ISR	643.43	
				101	ISR Retenido de ejercicio anterior	798.44	
<b>Total Sueldos:</b>		<b>6000.00</b>	<b>Total Gravado:</b>	<b>Total Otras Deducciones:</b>		<b>998.4</b>	
		<b>6000.00</b>	<b>Total Exento:</b>	<b>Total Impuestos Retenidos:</b>		<b>643.43</b>	
		<b>0.00</b>					

# SERVICIOS ESPECIALIZADOS

(ART. 27 FRACC. V LISR)

- Tratándose de la prestación de servicios especializados o de la ejecución de obras especializadas a que se refiere el artículo 15-D, tercer párrafo del CFF
- El contratante deberá verificar cuando se efectúe el pago de la contraprestación por el servicio recibido que el contratista cuente con el registro a que se refiere el artículo 15 de la LFT
- Asimismo, deberá obtener del contratista copia de los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores con los que le hayan proporcionado el servicio o ejecutado la obra correspondiente
- Del recibo de pago expedido por institución bancaria por la declaración de entero de las retenciones de impuestos efectuadas a dichos trabajadores
- Del pago de las cuotas obrero patronales al IMSS, así como del pago de las aportaciones al INFONAVIT.
- El contratista estará obligado a entregar al contratante los comprobantes y la información a que se refiere este párrafo.

# REQUISITOS DEDUCCIONES

(ART. 27 LISR)

- **Obligación de retención, vigente hasta el 31 de julio de 2021**
  - VI. Que cuando los pagos cuya deducción se pretenda realizar se hagan a contribuyentes que causen el IVA, dicho impuesto se traslade en forma expresa y por separado en el comprobante fiscal correspondiente. Asimismo, deberán cumplir con la obligación de retención y entero del IVA que, en su caso, se establezca en la Ley de la materia.
- **Se deroga la obligación el 9 de diciembre de 2019**
  - Artículo 27 fracción V tercer párrafo
  - Subcontratación laboral Tratándose de subcontratación laboral en términos de la LFT, el contratante deberá obtener del contratista copia de los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores que le hayan proporcionado el servicio subcontratado, de los acuses de recibo, así como de la declaración de entero de las retenciones de impuestos efectuadas a dichos trabajadores y de pago de las cuotas obrero patronales al IMSS. Los contratistas estarán obligados a entregar al contratante los comprobantes y la información a que se refiere este párrafo.

# NO DEDUCIBLES

(ART. 28 LISR)

**Para los efectos de este Título, no serán deducibles:**

**XXXIII.** Los pagos que se realicen en los supuestos señalados en el artículo 15-D, primer y segundo párrafos del Código Fiscal de la Federación.

*Artículo 15-D. No tendrán efectos fiscales de deducción o acreditamiento, los pagos o contraprestaciones realizados por concepto de subcontratación de personal para desempeñar actividades relacionadas tanto con el objeto social como con la actividad económica preponderante del contratante.*

*Tampoco se darán efectos fiscales de deducción o acreditamiento a los servicios en los que se proporcione o ponga personal a disposición del contratante, cuando se actualice cualquiera de los siguientes supuestos:*

*I. Cuando los trabajadores que el contratista proporcione o ponga a disposición del contratante, originalmente hayan sido trabajadores de este último y hubieren sido transferidos al contratista, mediante cualquier figura jurídica, y*

*II. Cuando los trabajadores que provea o ponga a disposición el contratista abarquen las actividades preponderantes del contratante.*

# 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.

# NO DEDUCIBLES

(ART. 28 FRACC. XXX LISR)

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

# NO DEDUCIBLES

(REGLA 3.3.1.29. RMF 2023)

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

# NO DEDUCIBLES

(REGLA 3.3.1.29. RMF 2023)

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

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

# NO DEDUCIBLES

(REGLA 3.3.1.29. RMF 2023)

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

## CASO CON DISMINUCIÓN

### Ejercicio 2022

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

### Ejercicio 2023

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

## CASO CON DISMINUCIÓN

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

### Ejercicio 2023

Ingresos exentos para los trabajadores	\$2,050,000.00
Por:	
Porcentaje no deducible	<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

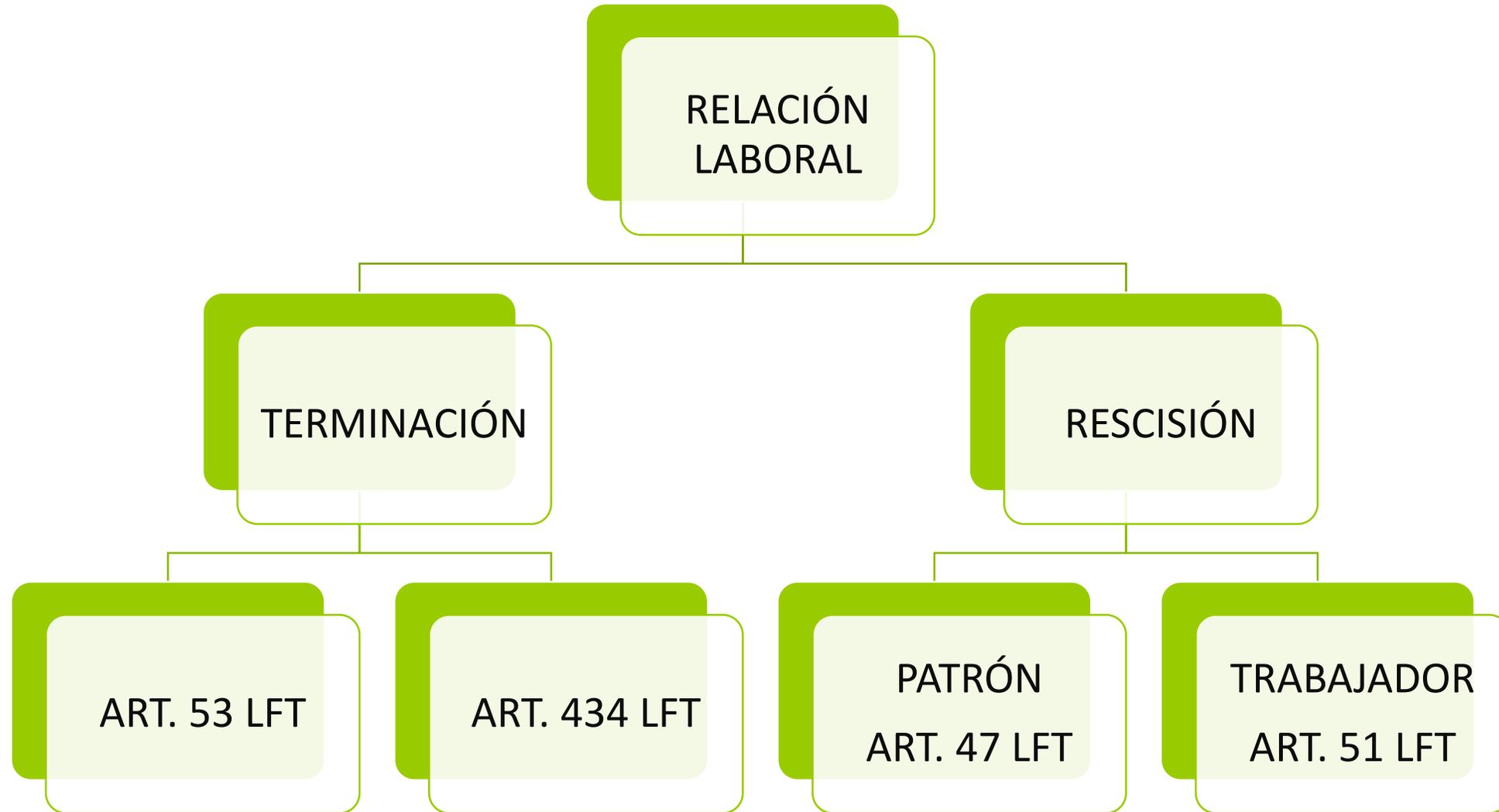
Prestaciones pagadas a los trabajadores	\$3,450,000.00
Entre:	
Ingresos totales para los trabajadores	<u>\$19,500,000.00</u>
Igual:	
Cociente	<u>0.1769</u>

## 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	<u>47%</u>
Igual:	
Monto no deducible	<u>\$1,433,500.00</u>
Monto deducible	<u>\$1,616,500.00</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 el 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-2010
- Fecha de liquidación. 31-enero-2023
- 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	Dias de vacaciones
10-mar-18	09-mar-19	10-mar-19 al 10-sep-19	11-sep-19 al 10-sep-20	10	16
10-mar-19	09-mar-20	10-mar-20 al 10-sep-20	11-sep-20 al 10-sep-21	11	16
10-mar-20	09-mar-21	10-mar-21 al 10-sep-21	11-sep-21 al 10-sep-22	12	16
10-mar-21	09-mar-22	10-mar-22 al 10-sep-22	11-sep-22 al 10-sep-23	13	16
10-mar-22	09-mar-23	10-mar-23 al 10-sep-23	11-sep-23 al 10-sep-24	14	24
24 dias / 365 X 327 dias = 21.50 + 16 = 30.33					

# CÁLCULO DE INDEMNIZACIÓN

Descripciones	Pagado	Exento	Gravado	Ultimo Sueldo	27,000.00
<b>Nómina</b>				Menos	
Sueldo	2,100.00		2,100.00	Limite inferior	15,487.72
Cuota diaria \$900.00				Excedente	11,512.28
<b>Finiquito</b>				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	33,750.00		33,750.00	Mas	
CD 900 X 37.50 días				Cuota fija	1,640.18
Prima vacacional	8,437.50	1,556.10	6,881.40	Impuesto causado	4,099.20
33,750 X 25%					
<b>Indeminización</b>				Porcentaje	0.151822
3 meses de salario	81,000.00		81,000.00		
900 X 90 días					
20 días por año de servicio	232,200.00	121,375.80	110,824.20		
900 X 20 días X 12.90 años				Pagos por separación	298,779.02
Prima de Antigüedad	64,223.42		64,223.42	Por	
207.44 X 2 X 12 días X 12.90 años				Tasa	0.15180
<b>Total</b>	<b>422,857.50</b>	<b>124,078.48</b>	<b>298,779.02</b>	ISR a retener	<b>45,354.66</b>

# TIMBRADO DE NÓMINA

(ART. 27 FRACC V LISR)

## Requisitos de las deducciones

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

# OBLIGACIONES PATRONALES

(ART. 99 FRACC III LISR)

## Recibos de nómina en CFDI

Expedir y entregar **comprobantes fiscales** a las personas que reciban pagos por los conceptos a que se refiere este capítulo, en la fecha en que se realice la erogación correspondiente, los cuales podrán utilizarse como constancia o recibo de pago para efectos de la Legislación Laboral a que se refieren los Artículos 132 fracciones VII y VIII, y 804, primer párrafo, Fracciones II y IV de la Ley Federal de Trabajo.

# COMPROBANTE FISCAL

(REGLA 2.7.5.2. RMF 2023)

## Entrega del CFDI por concepto nómina

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

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

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

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

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

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

# COMPROBANTE FISCAL

(REGLA 2.7.5.1. RMF 2023)

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

Para los efectos de los artículos 29, segundo párrafo, fracción IV del CFF, 27, fracciones V, segundo párrafo, XVIII y 99, fracción III de la Ley del ISR, en relación con los artículos 29 y 39 del Reglamento del CFF, los contribuyentes podrán expedir los CFDI por las remuneraciones que cubran a sus trabajadores o a contribuyentes asimilados a salarios, antes de la realización de los pagos correspondientes, o dentro del plazo señalado en función al número de sus trabajadores o asimilados a salarios, posteriores a la realización efectiva de dichos pagos, conforme a lo siguiente:

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

## DÍAS ADICIONALES PARA EXPEDIR EL CFDI

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

# CFDI MENSUAL

(REGLA 2.7.5.1. RMF 2023)

- Los contribuyentes que realicen pagos por remuneraciones a sus trabajadores o a contribuyentes asimilados a salarios, correspondientes a periodos menores a un mes, podrán emitir a cada trabajador o a cada contribuyente asimilado un sólo CFDI mensual, dentro del plazo señalado en el primer párrafo de esta regla posterior al último día del mes laborado y efectivamente pagado, en cuyo caso se considerará como fecha de expedición y entrega de tal comprobante fiscal la fecha en que se realizó efectivamente el pago correspondiente al último día o periodo laborado dentro del mes por el que se emita el CFDI.
- Los contribuyentes que opten por emitir el CFDI mensual a que se refiere el párrafo anterior, deberán incorporar al mismo el complemento de nómina, por cada uno de los pagos realizados durante el mes, debidamente requisitados. El CFDI mensual deberá incorporar tantos complementos como número de pagos se hayan realizado durante el mes de que se trate.
- En el CFDI mensual a que se refiere esta regla se deberán asentar, en los campos correspondientes, las cantidades totales de cada uno de los complementos incorporados al mismo, por cada concepto. No obstante lo señalado, los contribuyentes deberán efectuar el cálculo y retención del ISR por cada pago incluido en el CFDI mensual conforme a la periodicidad en que efectivamente se realizó cada erogación.
- La opción a que se refiere esta regla no podrá variarse en el ejercicio en el que se haya tomado, y es sin menoscabo del cumplimiento de los demás requisitos que para las deducciones establecen las disposiciones fiscales.

# CFDI POR INDEMNIZACIÓN

(REGLA 2.7.5.1. RMF 2023)

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.

## USO 3.3 CFDI DE NÓMINAS (NOVENO TRANSITORIO RMF 2023)

**Noveno.** Para los efectos de los artículos 29 y 29-A del CFF, quienes realicen pagos por los conceptos a que se refiere el Título IV, Capítulo I de la Ley del ISR y que estén obligados a emitir CFDI por los mismos, podrán optar por emitirlos hasta el 30 de junio de 2023 en su versión 3.3 con complemento de nómina en su versión 1.2, conforme al Anexo 20, publicado en el DOF el 28 de julio de 2017.

# RECIBO DE NÓMINA

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

# RECIBO DE NÓMINA

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

# RECIBO DE NÓMINA

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

# RECIBO DE NÓMINA

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

# RECIBO DE NÓMINA

N°	Descripción	CFDI 4.0	CFDI 3.3
	<b>Impuestos Retenidos</b>		
50	Base	No debe existir	No debe existir
51	Impuesto	No debe existir	No debe existir
52	Tipo factor	No debe existir	No debe existir
53	Tasa o cuota	No debe existir	No debe existir
54	Importe	No debe existir	No debe existir
	<b>A cuenta de terceros</b>		
55	RFC a cuenta de terceros	<b>NO APLICA</b>	No existe
56	Nombre a cuenta de terceros		No existe
57	Régimen fiscal a cuenta de terceros		No existe
58	Domicilio fiscal a cuenta de terceros, código postal		No existe
59	Número de pedimento	NO APLICA	NO APLICA
60	Número de cuenta	NO APLICA	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:Deduccion**

1. Tipo Deducción
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:CompensacionSaldoAFavor**

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.

# CAMBIOS AL CFDI-N

## Pagos por separación del trabajador

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

## 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”.

## CAMBIOS AL CFDI-N

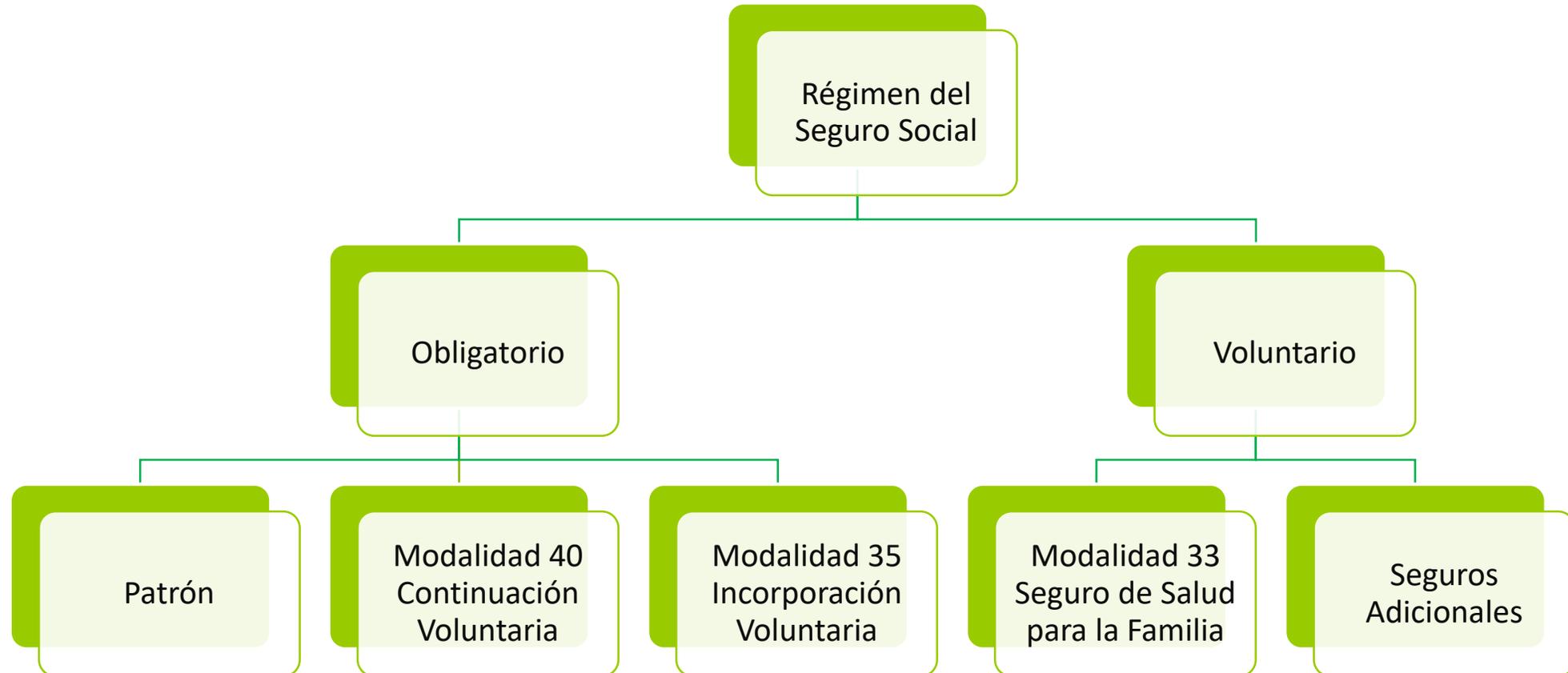
Procedimiento para el registro de la diferencia del ISR a cargo (retención) derivado del cálculo del impuesto anual por sueldos y salarios en el CFDI de nómina

<b>Complemento</b>							
Versión	1.2	Tipo de Nómina:	○	Periodicidad del pago:	04 Quincenal	Total Percepciones:	6000.00
Fecha de pago:	15/01/2019	Clabe:			187635794167249042	Total Deducciones:	1641.87
Fecha Inicial de pago:	01/01/2019	Banco:			IXE	Total Otros Pagos:	
No. de días pagados:	15	Puesto:			Cajero		
Tipo de Régimen:	02 Sueldos	Riesgo Puesto:			2		
Departamento:	Cobranza	Tipo de Jornada:			01 Diurna		
Fecha Final de pago:	15/01/2019	ClaveEntFed:			DF		
PERCEPCIONES				DEDUCCIONES			
Tipo Percepción	Concepto	Importe Gravado	Importe Exento	Tipo Deducción	Concepto	Importe	
001	Sueldos, Salarios Rayas	6000.00	0.00	001	Seguridad Social	200.00	
				002	ISR	643.43	
				101	ISR Retenido de ejercicio anterior	798.44	
<b>Total Sueldos:</b>		<b>6000.00</b>	<b>Total Gravado:</b>	<b>6000.00</b>	<b>Total Otras Deducciones:</b>	<b>998.4</b>	
			<b>Total Exento:</b>	<b>0.00</b>	<b>Total Impuestos Retenidos:</b>	<b>643.43</b>	

# TEMA. III

## IMSS e INFONAVIT

# RÉGIMEN DE SEGURO SOCIAL



# SUJETOS DE ASEGURAMIENTO

## ( ART. 12 LSS )

Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

- I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones;
- II. Los socios de sociedades cooperativas;
- III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes, y
- IV. Las personas trabajadoras del hogar.

# SUJETOS DE ASEGURAMIENTO

( ART. 13 LSS )

Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

**I.** Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;

**II.** Se deroga.

**III.** Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;

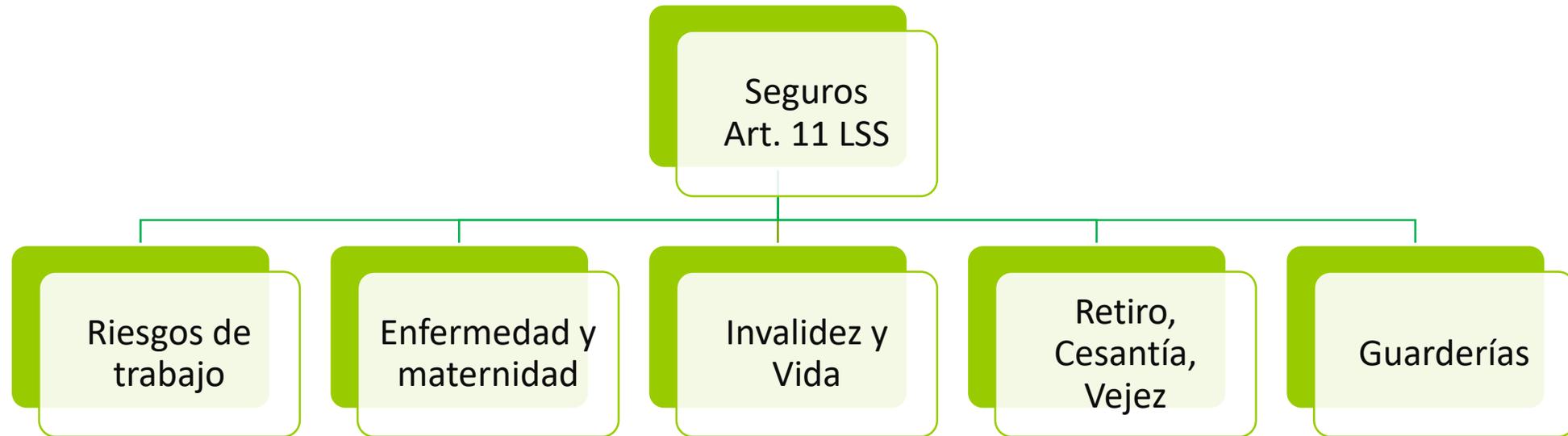
**IV.** Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio,

**V.** Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

Mediante convenio con el Instituto se establecerán las modalidades y fechas de incorporación al régimen obligatorio, de los sujetos de aseguramiento comprendidos en este artículo.

Dichos convenios deberán sujetarse al reglamento que al efecto expida el Ejecutivo Federal.

# RAMAS DEL SEGURO SOCIAL



# OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 15 LSS)

Los patronos están obligados a:

- I.** Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles.
- II.** Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha.
- III.** Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto.
- IV.** Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley y los reglamentos que correspondan.
- V.** Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código y los reglamentos respectivos.

# OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 15 LSS)

**VI.** Tratándose de patronos que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los períodos de pago establecidos, las cuales, en su caso, podrán ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos.

Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en este último caso, su monto se destinará a la Reserva General Financiera y Actuarial a que se refiere el Artículo 280, fracción IV de esta Ley, sin perjuicio de que a aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan.

# OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 15 LSS)

**VII.** Cumplir con las obligaciones que les impone el capítulo sexto del Título II de esta Ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

**VIII.** Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus reglamentos, y

**IX.** Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, constancia de los días laborados de acuerdo a lo que establezcan los reglamentos respectivos.

Las disposiciones contenidas en las Fracciones I, II, III y VI no son aplicables en los casos de construcción, ampliación o reparación de inmuebles, cuando los trabajos se realicen en forma personal por el propietario, o bien, obras realizadas por cooperación comunitaria, debiéndose comprobar el hecho, en los términos del reglamento respectivo.

La información a que se refieren las Fracciones I, II, III y IV, deberá proporcionarse al Instituto en documento impreso, o en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza, conforme a las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos.

# OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 9 RLSSMACERF)

## Requisitos de las nóminas y listas de raya

Los registros a que se refiere la fracción II, del Artículo 15 de la Ley, deberán contener, además de los datos establecidos en el mismo, los siguientes:

- I. Nombre, denominación o razón social completo del patrón, número de su registro ante el Instituto y del RFC;
- II. Nombre completo, RFC, CURP, duración de la jornada, fecha de ingreso al trabajo y tipo de salario, de los trabajadores;
- III. Lapso que comprende y periodicidad establecida para el pago de los salarios;
- IV. Salario base de cotización, importe total del salario devengado, así como conceptos y montos de las deducciones y retenciones efectuadas, y
- V. Unidades de tiempo laborado.

Los patronos a que se refiere la Fracción VI del Artículo 15 de la Ley, además están obligados a llevar sus registros por cada una de sus obras.

# OBLIGACIONES DEL PATRÓN

## (ART. 16 RLSSMACERF)

### **Presentar avisos al IMSS las modificaciones**

Es obligación del patrón comunicar al Instituto la suspensión, reanudación, cambio o término de actividades; clausura; cambio de nombre, denominación o razón social, domicilio o de representante legal; sustitución patronal, fusión, escisión o cualquier otra circunstancia que modifique los datos proporcionados al Instituto, dentro del plazo de cinco días hábiles contado a partir de que ocurra el supuesto respectivo, anexando la documentación comprobatoria y presentando, en su caso, los avisos en que se indique la situación de afiliación de los trabajadores.

Los patrones también estarán obligados a lo establecido en el párrafo anterior cuando exista incorporación de nuevas actividades, compra de activos o cualquier acto de enajenación, arrendamiento, comodato o fideicomiso traslativo, siempre que ello implique un cambio de actividad.

# CLASIFICACIÓN EN RIESGO DE TRABAJO

(Art. 18 RLSSMACERF)

## Alta en Riesgo de Trabajo

Las empresas al registrarse por primera vez o al cambiar de actividad deberán autoclasificarse para efectos de la determinación y pago de la prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo, conforme al Catálogo de Actividades establecido en el Título Octavo de este Reglamento, en la división económica, grupo económico, fracción y clase que en cada caso les corresponda de acuerdo a su actividad.

Asimismo, las empresas deberán clasificarse para los efectos del párrafo anterior en los casos de cualquier cambio de fracción, actividad o clase por disposición de la Ley, de este Reglamento o por sentencia definitiva.

Prima media	En por cientos
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

# SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

(Art. 27 LSS)

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

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

# CONCEPTOS EXCLUYENTES

(Art. 27 LSS)

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

- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
  
- II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
  
- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

## CONCEPTOS EXCLUYENTES

(Art. 27 LSS)

**IV.** Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al INFONAVIT, y la PTU;

**V.** La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;

**VI.** Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;

**VII.** Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;

# CONCEPTOS EXCLUYENTES

(Art. 27 LSS)

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

**IX.** El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

# DETERMINACIÓN DEL SALARIO

(Art. 29 LSS)

Para determinar la forma de cotización se aplicarán las siguientes reglas:

- I. El mes natural será el período de pago de cuotas;
- II. Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por períodos distintos a los señalados, y
- III. Si por la naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.

# DETERMINACIÓN DEL SALARIO

(Art. 30 LSS)

Para determinar el salario diario base de cotización se estará a lo siguiente:

- I. Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos;
- II. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese período. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período, y
- III. En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

# INTEGRACIÓN DE SALARIOS

(Art. 27 LSS)

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

# INTEGRACIÓN DE SALARIOS

(Art. 27 LSS)

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

# INTEGRACIÓN DE SALARIOS

(Art. 27 LSS)

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

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

El artículo 27, primer párrafo, de la LSS dispone lo siguiente: *“El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo...”*.

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

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

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

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

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

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

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

## Criterio Normativo 02/2014

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

El artículo 27, primer párrafo, de la LSS dispone lo siguiente: *“El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo...”*.

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

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

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

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

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

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

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

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

El artículo 27, primer párrafo de la LSS establece que el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

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

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

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

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

## Criterio Normativo 01/2015

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

El artículo 27, primer párrafo, de la LSS establece que el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

*“Artículo 27. El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:*

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

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

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

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

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

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

# LIMITES DE COTIZACIÓN

( ART. 28 LSS )

Año	SMG	SMG ZF	UMA	25 UMAS	UMI
2022	172.87	260.34	96.22	2,405.50	93.63
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

# TOPES DE BASES DE COTIZACIÓN

( ART. 33 LSS )

## **Trabajador con varios patrones**

Para el disfrute de las prestaciones en dinero, en caso que el asegurado preste servicios a varios patrones se tomará en cuenta la suma de los salarios percibidos en los distintos empleos, cuando ésta sea menor al límite superior establecido en el artículo 28 los patrones cubrirán separadamente los aportes a que estén obligados con base en el salario que cada uno de ellos pague al asegurado.

## **Patrones cotizaran proporcionalmente**

Cuando la suma de los salarios que percibe un trabajador llegue o sobrepase el límite superior establecido en el artículo 28 de esta Ley, a petición de los patrones, éstos cubrirán los aportes del salario máximo de cotización, pagando entre ellos la parte proporcional que resulte entre el salario que cubre individualmente y la suma total de los salarios que percibe el trabajador.

# CASO PRACTICO

- Calcular el salario diario integrado para cotizar a partir del 1 enero de 2023 con los siguientes datos:
  - Salarios mensuales de:
    - Trabajador A \$ 8,000.00 fecha de ingreso 20-oct-09
    - Trabajador B \$ 16,000.00 fecha de ingreso 4-feb-16
    - Trabajador C \$ 32,000.00 fecha de ingreso 6-ago-20
  - Prestaciones mínimas de Ley
  - Vales de despensa 10% sobre la cuota diaria
  - Un alimento con un cobro de 18 pesos diarios
  - Trabajan los domingos

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

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

<b>TRABAJADOR C</b>	
<b>Cuota Diaria</b>	1,052.05
$\$ 32,000 \times 12 / 365 =$	
Más:	
<b>Aguinaldo</b>	43.24
$15 \text{ días} / 365 \times \$ 1,052.05 \text{ CD} =$	
Más:	
<b>Prima Vacacional</b>	11.53
$16 \text{ días} \times 25\% / 365 \times \$ 1,052.05 \text{ CD} =$	
Suma	1,106.82
<b>Vales de despensa</b>	63.70
Pago $\$ 1,052.05 \times 10\% = \$ 105.20$	
Tope $\$ 103.74 \times 40\% = \$ 41.50$	
Conclusión: Integra lo que excede	
<b>Prima Dominical</b>	37.47
$\$ 1,052.05 \times 25\% \times 52 / 365 = \$ 37.47$	
<b>Alimentos</b>	87.67
Cobro $\$ 18.00$ diarios	
Debo cobrar $\$ 103.74 \times 20\% = \$ 20.75$	
Conclusión: Se integra el 8.33% de la cuota diaria por un alimento	
$\$ 1,052.05 \times 8.33\% =$	
<b>SDI FIJO</b>	1,295.66

# PERCEPCIONES VARIABLES DE NOV Y DIC

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

## CALCULO DE SDI MIXTO

Trabajador	Total	Días trabajados	S.D.I. Variable	S.D.I. fijo	S.D.I. Mixto
A	16,273.98	61	266.79	309.43	576.22
B	11,910.96	61	195.26	629.24	824.50
C	15,821.91	61	259.38	1,295.66	1,555.04

## PERIODOS A COTIZAR

Trabajador	S.D.I. Mixto	Periodo de cotización	S.D.I. fijo	Periodo de cotización
A	576.22	Enero y Febrero	309.43	De Marzo en adelante
B	824.50	Enero y Febrero	629.24	De Marzo en adelante
C	1,555.04	Enero y Febrero	1,295.66	De Marzo en adelante

# JORNADA Y SEMANA REDUCIDA

## (ART. 62 RLSSACRF)

### Salario en jornada reducida

I. Si el trabajador labora jornada reducida, determinar el Salario Base de Cotización sumando los salarios que dicho trabajador perciba por cada unidad de tiempo en una semana y los dividirá entre siete; el cociente será el salario base de cotización. Si el salario así calculado resultara inferior al mínimo de la región, deberá ajustarse a éste.

### Semana reducida

II. Si el trabajador labora semana reducida y su salario es fijado por día, determinar el Salario Base de Cotización sumando los salarios que perciba por los días trabajados en una semana, más el importe de las prestaciones que lo integran y la parte proporcional del séptimo día y los dividirá entre siete; el cociente será el Salario Base de Cotización. Si el salario así calculado resultara inferior al mínimo de la región respectiva, deberá ajustarse a éste.

### Jornada y semana reducida

III. Si el trabajador labora jornada y semana reducidas, determinar el Salario Base de Cotización, según sea que el salario se estipule por día o por unidad de tiempo, empleando la fórmula que corresponda de las señaladas en las dos fracciones anteriores.

# JORNADA REDUCIDA

- Días trabajados de lunes a sábado.
- Jornada de 3 hrs diarias.
- Cuota por hora \$30.00
- Cálculo del Salario Diario Integrado.
- Horas a la semana 6 días x 3 hrs = 18
- Sueldo de la semana \$30.00 x 18 hrs = 540.00
- Prestaciones que lo integran
  - Aguinaldo  $\$90.00 \times 15 / 365 = \$3.70 \times 7 \text{ días} = \$25.89$
  - Prima vacacional  $\$90.00 \times 12 / 365 \times 25\% = \$0.74$
  - $\$0.74 \times 7 = \$5.18$
- Proporción del séptimo día
  - $\$90 / 6 \times 6 = \$90.00$
- Percepciones de la semana
  - $\$540.00 + 25.89 + 5.18 + 90.00 = \$661.07$
  - $\$661.07 / 7 = \$ 94.44$
- S.D.I. = \$94.44
- S.B.C. = \$204.77

# SEMANA REDUCIDA

- Días trabajados de jueves, viernes y sábado.
- Jornada de 8 hrs diarias.
- Cuota diaria \$210.00
- Cálculo del Salario Diario Integrado.
- Sueldo de los días trabajados.
  - 3 días x \$ 210 = 630.00
- Prestaciones que lo integran.
  - Aguinaldo  $\$210.00 \times 15 / 365 = \$8.63 \times 3.5 \text{ días} = \$30.21$
  - Prima vacacional  $\$210.00 \times 12 / 365 \times 25\% = \$1.73$
  - $\$1.73 \times 3.5 = \$6.04$
- Proporción del séptimo día.
  - $\$ 210 / 6 \times 3 = \$105.00$
- Percepciones de la semana
  - $\$630 + 30.21 + 6.04 + 105.00 = \$771.25$
  - $\$771.25 / 7 = \$110.18$
- S.D.I. = \$110.18
- S.B.C. = \$204.77

# JORNADA Y SEMANA REDUCIDA

- Días trabajados de jueves, viernes, sábado y domingo.
- Jornada de 4 hrs diarias.
- Cuota diaria \$215.00
- Cálculo del Salario Diario Integrado.
- Sueldo de los días trabajados.
  - 4 días x \$ 215.00 = \$ 860.00
- Prestaciones que lo integran.
  - Aguinaldo  $\$215.00 \times 15 / 365 = \$8.84 \times 4.6667 \text{ días} = \$ 41.23$
  - Prima vacacional  $\$215.00 \times 12 / 365 \times 25\% = \$ 1.77$
  - $\$1.77 \times 4.6667 = \$ 8.25$
- Proporción del séptimo día.
  - $\$ 215 / 6 \times 4 = \$ 143.33$
- Prima dominical
  - $\$ 215.00 \times 25\% \times 52 / 365 \times 4.66667 = \$ 35.74$
- Percepciones de la semana
  - $\$860 + 41.23 + 8.25 + 143.33 + 35.74 = \$ 1,088.55$
  - $\$1,088.55 / 7 = \$155.51$
- S.D.I. = \$155.51
- S.B.C. = \$204.77

# JORNADA Y SEMANA REDUCIDA

(ART. 63 RLSSACRF)

En los casos en que el trabajador preste sus servicios a varios patrones, laborando para los mismos jornada o semana reducida, a solicitud por escrito de cualquiera de éstos, el instituto determinará y autorizará para cada uno, el salario con el cual deberá cubrir las cuotas aplicando las reglas siguientes:

**I.** Cuando la suma de los salarios que perciba el trabajador sea inferior al Salario Mínimo General de la región, a solicitud por escrito de cualquiera de los patrones, el instituto autorizará a que en conjunto paguen la diferencia necesaria para alcanzar el Salario Mínimo de cotización, cubriendo cada uno la parte que le corresponda de éstas, de acuerdo al Salario Base de Cotización determinado conforme al procedimiento previsto en el Artículo 49 de este reglamento.

**II.** Cuando la suma de los salarios que perciba el trabajador sea igual al Salario Mínimo General de la región o superior a dicho salario, pero sin exceder el límite superior establecido en el Artículo 28 de la Ley, a solicitud por escrito de cualquiera de los patrones, el instituto les autorizará a que en conjunto paguen las cuotas con base en el importe de la suma de los salarios, pagando entre ellos la parte proporcional que resulte entre el salario que cubre individualmente y la suma de los salarios que percibe el trabajador.

La autorización que expida el instituto por este motivo, estará vigente hasta que se modifiquen el Salario Mínimo General de la región que corresponda o las condiciones de aseguramiento del trabajador.

# PLAZOS DE PRESENTACIÓN DE AVISOS

## (ART. 34 LSS)

### **Salario Fijo**

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

### **Salario Variable**

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

### **Salario Mixto**

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

### **Cálculo del salario variable**

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

### **Modificación por contrato colectivo**

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

### **Sociedades Cooperativas**

Las Sociedades Cooperativas deberán presentar los avisos de modificación de las percepciones base de cotización de sus socios, de conformidad con lo establecido en este Artículo.

# PLAZOS DE PRESENTACIÓN DE AVISOS

## (ART. 35 A 38 LSS)

### **Modificaciones de salario surte efectos**

Los cambios en el salario base de cotización derivados de las modificaciones señaladas en el Artículo anterior, así como aquellos que por Ley deben efectuarse al salario mínimo, surtirán efectos a partir de la fecha en que ocurrió el cambio, tanto para la cotización como para las prestaciones en dinero.

### **Cuotas en trabajadores de salario mínimo**

Corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que éstos perciban como cuota diaria el salario mínimo.

### **Aviso de baja del trabajador**

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

### **Prescripción de retención de cuotas obreras**

El patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, deberá retener las cuotas que a éstos les corresponde cubrir.

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

# AVISO DE HUELGA

## (ART. 10 RLSSMACERF)

- En caso de huelga, el patrón está obligado a comunicar al Instituto, el estallamiento de la misma por escrito, dentro de los ocho días hábiles siguientes, acompañando las constancias que así lo acrediten. De igual manera, el patrón deberá comunicar su terminación en un plazo no mayor a cinco días hábiles posteriores a la misma.
- El Instituto mantendrá vigentes los derechos de los asegurados durante el tiempo que dure el estado de huelga para efectos del otorgamiento de las prestaciones médicas, en términos de lo dispuesto por el Artículo 109 de la Ley.
- En caso de que el Instituto hubiese otorgado indebidamente prestaciones en dinero a los trabajadores durante el periodo de huelga, a consecuencia de la omisión en la presentación del aviso de estallamiento, el importe de aquellas deberá ser restituido al Instituto por el patrón.
- Respecto de los trabajadores que presten sus servicios a la empresa que se encuentre en huelga, y soliciten al Instituto durante dicho periodo el otorgamiento de una pensión, se procederá a operar la baja de éstos y a certificar las semanas cotizadas hasta antes del estallamiento de la huelga. Si se acredita el derecho al otorgamiento de una pensión, el Instituto procederá a otorgarla, independientemente del estado jurídico de la huelga.

# INSCRIPCIÓN

(ART. 45 RLSSMACERF)

## Inscripción del trabajador un día antes

Los patrones deberán inscribir a sus trabajadores ante el Instituto en los términos que señala la Ley. Asimismo, podrán hacerlo el día hábil anterior al inicio de la relación laboral; en este caso, el reconocimiento de derechos o semanas para determinar el otorgamiento de las prestaciones en dinero y en especie se contabilizará a partir de la fecha que como inicio de la relación laboral se señale en el aviso respectivo.

# RECTIFICACIÓN

## (ART. 50 RLSSMACERF)

El patrón que solicite por escrito al Instituto la rectificación de datos proporcionados respecto de la fecha de ingreso al trabajo o del salario del trabajador, deberá comprobar fehacientemente la procedencia de su petición con la información y documentación que se le solicite.

La rectificación que proceda se sujetará a las reglas siguientes:

- I. Si se refiere a la fecha de alta, reingreso o modificación de salario del trabajador, el Instituto procederá a realizar la rectificación respectiva previo pago, en su caso, por parte del patrón, de las prestaciones que se hubieran otorgado indebidamente al asegurado;
- II. Si se trata de un salario inferior a uno superior, la rectificación surtirá efectos a partir de la fecha manifestada en el primer aviso, debiéndose cubrir las cuotas o, en su caso, los capitales constitutivos que procedan, y
- III. Si se trata de un salario superior a uno inferior, la rectificación surtirá efectos desde la fecha de presentación de la solicitud.

No obstante lo anterior, el Instituto podrá efectuar la rectificación con la fecha manifestada en la solicitud, siempre y cuando se presente antes de realizar el pago que corresponda al mes en que se pretende surta efectos la modificación de salario y dentro de los diecisiete primeros días del mes siguiente. En este caso, el patrón deberá resarcir al Instituto las prestaciones que este último hubiere otorgado indebidamente al trabajador.

Si a través del dictamen de contador público autorizado se determina alguno de los supuestos a que se refiere este Artículo, se aplicará la regla que proceda, teniéndose como fecha de la solicitud de rectificación la de presentación ante el Instituto de dicho dictamen.

# MODIFICACIONES DE SALARIO

## (ART. 53 AL 56 RLSSMACERF)

### **Fecha de inicio de la modificación**

Las modificaciones al salario de los trabajadores a que se refiere el Artículo 34 de la Ley, tratándose de salario fijo, surtirán efectos a partir de la fecha en que entre en vigor el cambio de salario.

Para el caso de los salarios variables, de la parte variable en el salario mixto y los derivados de revisiones contractuales, que afecten los salarios anteriores, se considerará como fecha de origen del cambio de salario el primer día del mes calendario siguiente al bimestre que sirvió de base para establecer dicha modificación.

### **Modificaciones descendentes**

Las modificaciones descendentes del salario de los trabajadores, presentadas fuera de los plazos señalados en la Ley, surtirán efectos a partir de la fecha de recepción de los avisos por el Instituto.

### **Modificaciones de oficios**

El Instituto aplicará de oficio las modificaciones originadas por el cambio en los salarios mínimos generales, adicionándole los porcentajes mínimos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, correspondientes a prima vacacional y aguinaldo, para aquellos trabajadores que reciban las prestaciones mínimas y tengan un año o menos de antigüedad al servicio del patrón que lo tiene inscrito.

Los patrones deberán presentar sus avisos a través de los medios autorizados por el Instituto, en aquellos casos en que los porcentajes correspondientes a los conceptos de prima vacacional y aguinaldo sean superiores a los mínimos antes señalados, cuenten con más de un año de antigüedad al servicio del patrón que lo tiene inscrito o cuando el trabajador reciba otras prestaciones que integren el salario base de cotización en los términos de la Ley.

### **Modificaciones por huelga**

De existir convenio sancionado por la Junta de Conciliación y Arbitraje durante el procedimiento de huelga, el patrón en el término de treinta días naturales contado a partir del día siguiente de la ratificación del convenio ante dicha Junta, comunicará al Instituto los ajustes salariales de los trabajadores en los términos pactados.

# BAJAS DE TRABAJADORES

## (ART. 57 Y 58 RLSSMACERF)

### Fecha en que procede la baja

- Los patrones o sujetos obligados deberán comunicar al Instituto, a través de los medios autorizados, las bajas de los trabajadores cuando termine la relación laboral o dejen de ser sujetos de aseguramiento, en el plazo de cinco días hábiles, contado a partir del día siguiente de la fecha en que se dé el supuesto respectivo.
- En el caso de la presentación del aviso de baja, dentro del término legal, éste surtirá sus efectos a partir de la fecha señalada por el patrón en dicho aviso, teniéndose como cotizado el día que se señale como fecha de la baja.
- En el caso de la presentación extemporánea del aviso de baja, éste surtirá sus efectos a partir del día siguiente al de su recepción por el Instituto, con excepción de los casos en que el propio Instituto hubiese dictaminado pensiones de riesgos de trabajo o de invalidez, en cuyo caso la baja surtirá sus efectos a partir de la fecha que en el mismo se señale.

### Proceso de huelga

- Durante el estado de huelga no procederá el aviso de baja presentado por el patrón, respecto de sus trabajadores involucrados en la suspensión colectiva de labores.
- El Instituto, podrá operar la baja del trabajador únicamente a solicitud del mismo y bajo la responsabilidad de éste, cuando:

**I.** Antes del conflicto o durante el mismo, reúna los requisitos para obtener la pensión que, en su caso, corresponda.

Para el cálculo de las pensiones no se considerarán semanas cotizadas las que se encuentren dentro del periodo de huelga, y

**II.** Continúe voluntariamente en el régimen obligatorio.

Lo anterior sin perjuicio de los derechos derivados del procedimiento de huelga.

# BAJAS DE TRABAJADORES

## (ART. 59 Y 60 RLSSMACERF)

- **Concurso Mercantil**
  - Durante el estado de concurso mercantil no procederá el aviso de baja presentado por el patrón, respecto de sus trabajadores.
  - El Instituto, en caso de concurso mercantil, operará la baja del trabajador cuando:
    - **I.** La presente el síndico, en cuyo caso surtirá sus efectos a partir del día siguiente al de su recepción por el Instituto, y
    - **II.** A solicitud del trabajador y bajo su responsabilidad, cuando durante el proceso del concurso mercantil, reúna los requisitos para obtener la pensión que, en su caso, le corresponda.
  - En este caso quedan a salvo los derechos del trabajador que pudieren derivarse del proceso.
- **No procede baja y subsiste la relación laboral**
  - Mientras subsista la relación laboral, no surtirá efecto alguno el aviso de baja presentado por el patrón o sujeto obligado ante el Instituto, durante el periodo en que el trabajador se encuentre incapacitado temporalmente para el trabajo, por el propio Instituto.
  - En los casos en que se hubiere recibido la baja por parte del Instituto y ésta no procediera legalmente en los términos del párrafo anterior, el patrón o sujeto obligado no queda relevado de la obligación de presentar, en su caso, un nuevo aviso de baja ante el Instituto.

# MEDIOS DE PRESENTACIÓN

(ART. 46 RLSSMACERF)

- Los patrones que presenten en una sola exhibición cinco o más movimientos de afiliación, deberán hacerlo a través de cualquiera de los medios no impresos especificados en el último párrafo del Artículo 15 de la Ley.
- Tratándose de trabajadores eventuales del campo, los movimientos de afiliación, independientemente del número de trabajadores que comprendan, podrán hacerse en documento impreso o en medios magnéticos, cuando el patrón tenga registrados hasta treinta trabajadores. Cuando el patrón tenga registrados más de treinta trabajadores, los movimientos de afiliación deberán presentarse en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza.

# PERIODO Y ÉPOCA DE PAGO

(ART. 39 LSS)

- Las cuotas obrero patronales se causan por mensualidades vencidas y el patrón está obligado a determinar sus importes en los formatos impresos o usando el programa informático, autorizado por el Instituto. Asimismo, el patrón deberá presentar ante el Instituto las cédulas de determinación de cuotas del mes de que se trate, y realizar el pago respectivo, a más tardar el día diecisiete del mes inmediato siguiente.
- La obligación de determinar las cuotas deberá cumplirse aun en el supuesto de que no se realice el pago correspondiente dentro del plazo señalado en el párrafo anterior.
- Los capitales constitutivos tienen el carácter de definitivos al momento de notificarse y deben pagarse al Instituto, en los términos y plazos previstos en esta Ley.

# CÉDULAS DE DETERMINACIÓN

## (ART. 39 A LSS)

### **Propuesta del Instituto**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el primer párrafo del Artículo anterior, el Instituto, en apoyo a los patrones, podrá entregar una propuesta de cédula de determinación, elaborada con los datos con que cuente de los movimientos afiliatorios comunicados al Instituto por los propios patrones y, en su caso, por sus trabajadores en los términos de la presente Ley.

La propuesta a que se refiere el párrafo anterior podrá ser entregada por el Instituto en documento impreso, o bien, previa solicitud por escrito del patrón o su representante legal, en medios magnéticos, digitales, electrónicos o de cualquier otra naturaleza.

### **Uso de propuesta**

En el caso de los patrones que reciban la propuesta a través de medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto óptico o de cualquier otra naturaleza, y opten por usarla para cumplir con su obligación fiscal, invariablemente, para efectos de pago, deberán utilizar el SUA.

### **Uso de la propuesta impresa**

Cuando los patrones opten por usar la propuesta en documento impreso para cumplir la obligación fiscal a su cargo, bastará con que la presenten y efectúen el pago de la misma en la oficina autorizada por el Instituto.

### **Modificación de datos de la propuesta**

Si los patrones deciden modificar los datos contenidos en las propuestas entregadas anotarán en documento impreso o en el archivo de pago que genere el SUA, todos los elementos necesarios para la exacta determinación de las cuotas.

### **No recibe propuesta del instituto**

El hecho de que el patrón no reciba la propuesta de cédula de determinación emitida por el Instituto, no lo exime de cumplir con la obligación de determinar y enterar las cuotas, ni lo libera de las consecuencias jurídicas derivadas del incumplimiento de dichas obligaciones.

# FORMA DE PAGO

## (ART. 40 B LSS)

**Se aceptarán como forma de pago:** dinero en efectivo, cheques certificados o de caja, así como las transferencias electrónicas de fondos y tarjetas de crédito o de débito expedidas por instituciones de crédito, en los términos del correspondiente reglamento. También se podrá efectuar el pago mediante las notas de crédito que expida el Instituto para la devolución de cantidades enteradas sin justificación legal, las cuales sólo serán recibidas en las oficinas que el Instituto autorice.

### **Plazo para aplicar notas de crédito o solicitar su monetización**

El patrón podrá aplicar las notas de crédito expedidas por el Instituto, dentro de los cinco años siguientes a su expedición o solicitar su monetización una vez vencido dicho plazo, siempre y cuando no tenga adeudos con el Instituto. En este último caso, deberá presentar ante la oficina correspondiente, la solicitud de monetización a la que adjuntará la nota de crédito original para que se tramite el pago de la misma.

### **Prescripción de la nota de crédito**

Transcurrido el plazo señalado sin que el patrón hubiese aplicado la nota de crédito o solicitado su monetización, dentro de los quince días siguientes al referido plazo, el importe de la misma prescribirá a favor del Instituto. Las notas de crédito no serán aceptadas como medios de pago cuando se trate de créditos por concepto de cuotas o sus accesorios legales del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

### **Compensación de adeudos**

El Instituto podrá aceptar a solicitud de sus proveedores y contratistas, que tengan cuentas por liquidar a su cargo, líquidas y exigibles, que apliquen los recursos correspondientes contra los adeudos que en su caso tuvieran, por concepto de cuotas obrero patronales.

# AUSENTISMOS E INCAPACIDADES

## (ART. 31 LSS)

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

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

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

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

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

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

# DÍAS QUE NO COTIZAN PARA SS

(ART. 31 LSS)

Aplica para semana completa y jornada reducida

Concepto	R.T.	E Y M	I Y V	Retiro	C Y V	G Y PS
Ausentismos hasta 7 días	NO	SI	NO	NO	NO	NO
Ausentismos más de 7 días si se presenta aviso de baja en tiempo	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Incapacidad RT	NO	NO	NO	SI	NO	NO
Incapacidad EG	NO	NO	NO	SI	NO	NO
Incapacidad Maternidad	NO	NO	NO	SI	NO	NO
Licencia padre hijos con cáncer	NO	NO	NO	SI	NO	NO

# DÍAS QUE NO COTIZAN PARA SS

(ART. 116 RLSSACRF)

Cuando por ausencias de los trabajadores a sus labores no se paguen salarios pero subsista la relación laboral, para los efectos señalados en la Fracción III del Artículo 31 de la Ley, se observará lo siguiente:

- I. En el caso de trabajadores con jornada reducida se seguirán las reglas establecidas en la Fracción I, del Artículo 31 de la Ley, y
  
- II. Tratándose de trabajadores con semana reducida la cotización mensual se ajustará igualmente a lo establecido en la Fracción I, del Artículo 31 de la Ley, para lo cual, el número de días de cotización se obtendrá restando del total de días que contenga el periodo de cuotas de que se trate, el número de días a descontar que corresponda conforme a la tabla siguiente, ajustándose, en su caso, los días a descontar, a los periodos establecidos en el Artículo 31 de la Ley.

# DÍAS QUE NO COTIZAN PARA SS

(ART. 116 RLSSACRF)

Aplica para semana reducida

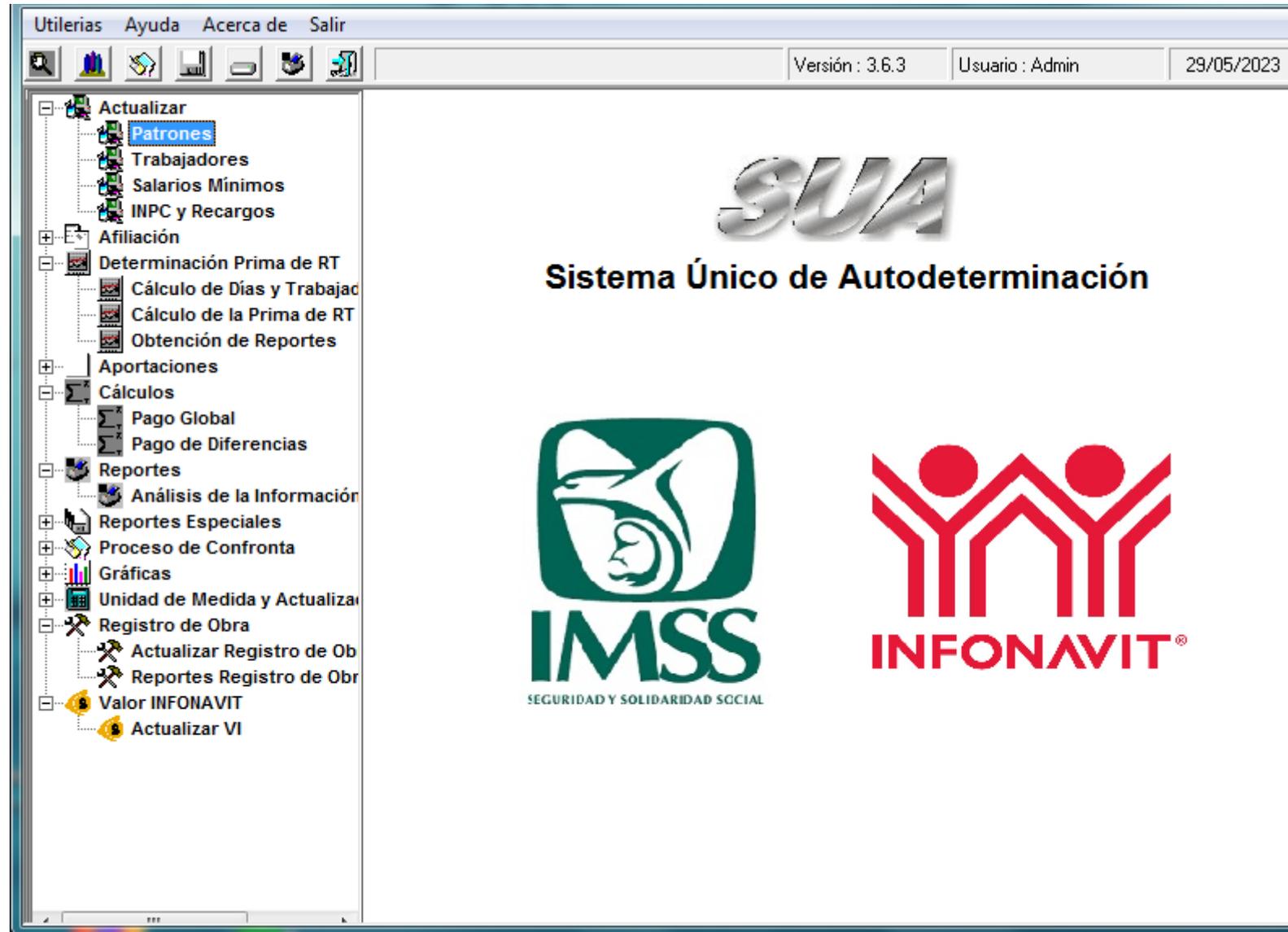
Días que labora el trabajador en la semana	Días de ausentismo en el mes	Número de días a descontar
5	1	1
5	2	3
5	3	4
5	4	6
5	5	7
4	1	2
4	2	4
4	3	5
4	4	7
3	1	2
3	2	5
3	3	7
2	1	4
2	2	7
1	1	7

## CUOTAS OBRERO-PATRONAL (ART. 15 LSS)

- Enfermedad y Maternidad
  - Prestaciones en especie
    - Cuota fija – Patrón 20.40% De una UMA
    - Excedente – Patrón 1.10% Del Excedente
    - de 3 UMA
    - Excedente – Asegurado 0.40% Del Excedente
    - de 3 UMA
  - Prestaciones en dinero
    - Única – Patrón 0.70% Del SBC
    - Única – Asegurado 0.25% Del SBC
  - Gastos médicos de pensionados
    - Patrón – 1.05% Del SBC
    - Asegurado - 0.375% Del SBC

## CUOTAS OBRERO-PATRONAL (ART. 15 LSS)

• Invalidez y Vida		
• Patrón	1.75%	Del SBC
• Asegurado	0.625%	Del SBC
• Guarderías y Prestaciones Sociales		
• Patrón	1%	Del SBC
• Retiro		
• Patrón	2%	Del SBC
• Cesantía y Vejez		
• Patrón	<b>3.15%</b>	Del SBC
• Asegurado	1.125%	Del SBC
• Riesgo de trabajo		
• Patrón	según la clase	Del SBC



# ASEGURAR A TRABAJADORES DEL HOGAR

## (ART. 337 LFT)

Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I.** Guardar consideración al trabajador del hogar, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra.
- II.** Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y
- III.** El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador del hogar, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.
- IV.** Inscribir a la parte trabajadora al Instituto Mexicano del Seguro Social y pagar las cuotas correspondientes conforme a las normas aplicables en la materia.

# RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

(ART. 15-A LSS)

- La contratación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas deberán cumplir con las condiciones y requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.
- La persona física o moral que contrate la prestación de servicios o la ejecución de obras con otra persona física o moral que incumpla las obligaciones en materia de seguridad social, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para ejecutar dichas contrataciones.

# INFORMACIÓN CUATRIMESTRAL

(ART. 15-A LSS)

La persona física o moral que preste servicios especializados o ejecute obras especializadas deberá proporcionar cuatrimestralmente a más tardar el día 17 de los meses de enero, mayo y septiembre, la información de los contratos celebrados en el cuatrimestre de que se trate, conforme a lo siguiente:

**I.** De las partes en el contrato: Nombre, denominación o razón social; RFC, domicilio social o convencional en caso de ser distinto al fiscal, correo electrónico y teléfono de contacto.

**II.** De cada contrato: Objeto; periodo de vigencia; relación de trabajadores u otros sujetos que prestarán los servicios especializados o ejecutarán las obras especializadas a favor del beneficiario, indicando su nombre, CURP, número de seguridad social y salario base de cotización, así como nombre y RFC del beneficiario de los servicios por cada uno de los contratos.

# INFORMACIÓN CUATRIMESTRAL

## (ARTÍCULO SEXTO TRANSITORIO)

**Sexto transitorio.** Las personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas, deberán empezar a proporcionar la información a que se refieren las fracciones I y II del artículo 15 A de la LSS, dentro del plazo de 90 días naturales contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto.

La información a que se refiere la fracción III del citado artículo deberá ser presentada, una vez que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ponga a disposición de dichas personas, el mecanismo para la obtención del documento de referencia

# SUSTITUCIÓN PATRONAL

## (ARTÍCULO SÉPTIMO TRANSITORIO)

Para efectos de la Ley del Seguro Social, durante los 90 días naturales siguientes a la entrada en vigor de la presente reforma, se considerará como sustitución patronal la migración de trabajadores de las empresas que operaban bajo el régimen de subcontratación laboral, siempre y cuando la empresa destino de los trabajadores reconozca sus derechos laborales, incluyendo la antigüedad de los mismos y los riesgos de trabajo terminados, ante las instancias legales correspondientes.

# SUSTITUCIÓN PATRONAL

## (ARTÍCULO SÉPTIMO TRANSITORIO)

En estos supuestos aplicarán las siguientes reglas, para efectos de la determinación de la clase, fracción y prima del Seguro de Riesgos de Trabajo:

**1.-** La empresa que absorba a los trabajadores deberá auto clasificarse conforme a los criterios que se establecen en los artículos 71, 73 y 75 de la LSS, y de acuerdo a los artículos 18, 20 y al Catálogo de Actividades previsto en el artículo 196, todos del RLSSMACERF, debiendo conservar la prima con la que venía cotizando la empresa que tenía los trabajadores registrados en el IMSS, siempre y cuando dicha empresa haya estado correctamente clasificada conforme a los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trataba y a las disposiciones normativas aplicables, en caso contrario deberá cotizar con la prima media de la clase que le corresponda.

# SUSTITUCIÓN PATRONAL

## (ARTÍCULO SÉPTIMO TRANSITORIO)

**2.-** Tratándose de una empresa que absorba a los trabajadores de otra u otras empresas, con la misma o distintas clases, y que en virtud de ello deban ajustar su clasificación a las nuevas actividades que llevará a cabo; la clase y fracción se determinará atendiendo a los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate y la prima se obtendrá de aplicar el procedimiento siguiente:

**a)** Por cada registro patronal, tanto de la empresa que absorbe como de la otra u otras empresas a sustituir, se multiplicará la prima asignada por el total de los salarios base de cotización de los trabajadores comprendidos en el mismo. El salario base de cotización a considerar, será el del mes previo al que se comunique la sustitución al Instituto.

# SUSTITUCIÓN PATRONAL

## (ARTÍCULO SÉPTIMO TRANSITORIO)

- b)** Se sumarán los productos obtenidos conforme al inciso anterior y el resultado se dividirá entre la suma de los salarios base de cotización del total de los trabajadores comprendidos en todos los registros patronales.
  
- c)** La prima así obtenida se aplicará al registro patronal de la empresa que absorbe a los trabajadores y estará vigente hasta el último día del mes de febrero posterior a la sustitución.
  
- d)** Para efectos de la determinación de la prima del ejercicio siguiente, la empresa que absorbe a los trabajadores deberá considerar los riesgos de trabajo terminados que les hubiesen ocurrido a dichos trabajadores en el ejercicio correspondiente.

# SUSTITUCIÓN PATRONAL

## (ARTÍCULO SÉPTIMO TRANSITORIO)

Lo anterior, siempre y cuando las empresas que se pretendan sustituir hayan estado correctamente clasificadas conforme a los riesgos inherentes a la actividad de la o las negociaciones de que se trataban y a las disposiciones normativas aplicables, en caso contrario deberán cotizar a la prima media de la clase que les corresponda.

Las empresas que cuenten a la fecha de la entrada en vigor de las presentes disposiciones con un Convenio de Subrogación de Servicios Médicos con Reversión de Cuotas vigente, y que en términos de estas disposiciones lleven a cabo una sustitución patronal, no serán objeto de modificación de las condiciones pactadas en el mismo. Vencido el plazo de 90 días naturales aplicarán las reglas previstas tanto en la Ley del Seguro Social como en el RLSSMACERF.

## ARTÍCULO 75 SEGUNDO PÁRRAFO DEROGADO

### **Clasificación en Riesgo de Trabajo**

Para efectos de la clasificación en el seguro de riesgos de trabajo, tratándose de los patrones a que se refiere el tercer párrafo del artículo 15-A, de esta Ley, a solicitud del patrón, el Instituto le asignará un registro patronal por cada una de las clases, que así se requiera, de las señaladas en el artículo 73 de esta Ley, con el que realizará la inscripción de sus trabajadores a nivel nacional. Los patrones o sujetos obligados que se hayan clasificado en términos de lo dispuesto en este párrafo, revisarán anualmente su siniestralidad conforme al artículo 74 de esta Ley de manera independiente por cada uno de los registros patronales asignados.

## CLASIFICACIÓN EN RIESGO DE TRABAJO

**Quinto transitorio.** Aquellos patrones que, en términos del segundo párrafo del artículo 75 de la LSS, previo a la entrada en vigor del presente Decreto, hubiesen solicitado al IMSS la asignación de uno o más registros patronales por clase, de las señaladas en el artículo 73 de la LSS, para realizar la inscripción de sus trabajadores a nivel nacional, contarán con un plazo de 90 días naturales contados a partir de la entrada en vigor de las presentes reformas legales para dar de baja dichos registros patronales y de ser procedente, solicitar al mencionado Instituto se le otorgue un registro patronal en términos de lo dispuesto por el RLSSMACERF.

Una vez concluido dicho plazo, aquellos registros patronales por clase que no hayan sido dados de baja, serán dados de baja por el IMSS.

# INFRACCIONES Y SANCIONES

(ART. 304-A Y 304-B LSS)

## Infracciones

- Son infracciones a esta Ley y a sus reglamentos, los actos u omisiones del patrón o sujeto obligado que se enumeran a continuación:
- **XXII.** No presentar o presentar fuera de plazo legal establecido, la información señalada en el artículo 15-A de esta Ley.

## Sanciones

- Las infracciones señaladas en el artículo anterior, se sancionarán considerando la gravedad, condiciones particulares del infractor y en su caso la reincidencia, en la forma siguiente:
- **IV.** Las previstas en las fracciones I, II, XII, XIV, XVII, XX y XXI, con multa equivalente al importe de veinte a trescientas cincuenta veces el valor de la Unidad de Medida y Actualización.
- **V.** La prevista en la fracción XXII, con multa equivalente al importe de 500 a 2000 veces el valor de la UMA.

## **RÉGIMEN DE PENSIONES**

**Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social y de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro  
(DOF del 16 de diciembre de 2020)**

# VEJEZ

## **Requisitos ( Artículo 162 LSS)**

Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.

### **LSS 1997 1,250 semanas**

Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.

### **Reforma 2020 1,000 semanas**

En caso que el asegurado tenga sesenta y cinco años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión. Si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del capítulo IV de este Título.

# VEJEZ

## **Inicio de la Pensión (Artículo 163 LSS)**

El otorgamiento de la pensión de vejez sólo se podrá efectuar previa solicitud del asegurado y se le cubrirá a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar, siempre que cumpla con los requisitos señalados en el artículo 162 de esta Ley.

## **Uso de la Afore (Artículo 164 LSS)**

Los asegurados que reúnan los requisitos establecidos en esta sección podrán disponer de su cuenta individual con el objeto de disfrutar de una pensión de vejez. Para tal propósito podrán optar **por alguna de las opciones siguientes o ambas:**

- I. Contratar con una compañía de seguros pública, social o privada de su elección una renta vitalicia, que se actualizará anualmente en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, y

# VEJEZ

II. Mantener el saldo de su cuenta individual en una Administradora de Fondos para el Retiro y efectuar con cargo a éste, retiros programados.

Los supuestos referidos se sujetarán a lo establecido en esta Ley y de conformidad con las reglas de carácter general que expida la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

El asegurado que elija la opción prevista en la fracción II o ambas podrá, en cualquier momento, contratar una renta vitalicia de acuerdo a lo dispuesto en la fracción I, excepto cuando la renta mensual vitalicia a convenirse fuera inferior a la pensión garantizada que le corresponda conforme a las semanas de cotización, al salario base de cotización y a la edad de sesenta y cinco años, de la tabla establecida en el artículo 170 de esta Ley.

# CUOTAS R, C Y V

Las cuotas y aportaciones a que se refiere el artículo anterior serán: (Artículo 168 LSS)

- I. En el ramo de retiro, a los patrones les corresponde cubrir el importe equivalente al dos por ciento del salario base de cotización del trabajador.
- II. En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez:
  - a) Los patrones cubrirán la cuota que corresponda sobre el salario base de cotización, calculada conforme a la siguiente tabla: **(Reformado 2020)**

<b>Salario base de cotización del trabajador</b>	<b>Cuota Patronal</b>
<b>1.00 SM*</b>	<b>3.150%</b>
<b>1.01 SM a 1.50 UMA**</b>	<b>4.202%</b>
<b>1.51 a 2.00 UMA</b>	<b>6.552%</b>
<b>2.01 a 2.50 UMA</b>	<b>7.962%</b>
<b>2.51 a 3.00 UMA</b>	<b>8.902%</b>
<b>3.01 a 3.50 UMA</b>	<b>9.573%</b>
<b>3.51 a 4.00 UMA</b>	<b>10.077%</b>
<b>4.01 UMA en adelante</b>	<b>11.875%</b>

\*Salario Mínimo

\*\* Unidad de Medida y Actualización

- b) Los trabajadores cubrirán una cuota del uno punto ciento veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización.

# CUOTAS R, C Y V

**Segundo Transitorio.** La cuota patronal prevista en el artículo 168, fracción II, inciso a), de la Ley del Seguro Social será aplicable de manera gradual, a partir del 1 de enero de 2023, de conformidad con la siguiente tabla:

Salario base de cotización	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1.0 SM*	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%
1.01 SM a 1.50 UMA**	3.281%	3.413%	3.544%	3.676%	3.807%	3.939%	4.070%	4.202%
1.51 a 2.00 UMA	3.575%	4.000%	4.426%	4.851%	5.276%	5.701%	6.126%	6.552%
2.01 a 2.50 UMA	3.751%	4.353%	4.954%	5.556%	6.157%	6.759%	7.360%	7.962%
2.51 a 3.00 UMA	3.869%	4.588%	5.307%	6.026%	6.745%	7.464%	8.183%	8.902%
3.01 a 3.50 UMA	3.953%	4.756%	5.559%	6.361%	7.164%	7.967%	8.770%	9.573%
3.51 a 4.00 UMA	4.016%	4.882%	5.747%	6.613%	7.479%	8.345%	9.211%	10.077%
4.01 UMA en adelante	4.241%	5.331%	6.422%	7.513%	8.603%	9.694%	10.784%	11.875%

\* Salario Mínimo

\*\* Unidad de Medida y Actualización

# CUOTAS R, C Y V

Del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2022:

**I.** Los patrones seguirán cubriendo, para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, una cuota del tres punto ciento cincuenta por ciento sobre el salario base de cotización del trabajador. 3.150%

**II.** El Gobierno Federal seguirá cubriendo en los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, la cuota social de conformidad con el artículo 168, fracción IV, de la Ley del Seguro Social vigente antes de la entrada en vigor del presente Decreto.

**III.** En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, el Estado seguirá realizando una contribución igual al siete punto ciento cuarenta y tres por ciento del total de las cuotas patronales. 7.43%

# CUOTAS R, C Y V

Las cuotas y aportaciones a que se refiere el artículo anterior serán: (Artículo 168 LSS)

**IV.** El Gobierno Federal, por cada día de salario cotizado, aportará mensualmente una cantidad por concepto de la cuota social, para los trabajadores que ganen hasta cuatro veces la unidad de medida y actualización, que se depositará en la cuenta individual de cada trabajador asegurado conforme a la tabla siguiente:

Salario base de cotización del trabajador	Cuota Social
1.00 SM*	\$ 10.75
1.01 SM a 1.50 UMA**	\$ 10.00
1.51 a 2.00 UMA	\$ 9.25
2.01 a 2.50 UMA	\$ 8.50
2.51 a 3.00 UMA	\$ 7.75
3.01 a 3.50 UMA	\$ 7.00
3.51 a 4.00 UMA	\$ 6.25

\*Salario Mínimo  
\*\* Unidad de Medida y Actualización

# CUOTAS R, C Y V

**Tercero transitorio.** La cuota a cargo del Gobierno Federal prevista en el artículo 168, fracción IV, de la Ley del Seguro Social será aplicable a partir del 1 de enero de 2023.

Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023, el Gobierno Federal cubrirá mensualmente en los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, una cantidad por cada día de salario cotizado, por concepto de cuota social para los trabajadores que ganen de cuatro punto cero uno hasta siete punto cero nueve veces la Unidad de Medida y Actualización, que se depositará en la cuenta individual de cada trabajador asegurado conforme a la tabla siguiente:

Salario base de cotización del Trabajador	Cuota social
4.01 a 5 UMA*	\$2.45
5.01 a 6 UMA	\$1.80
6.01 a 7.09 UMA	\$1.00

\*Unidad de Medida y Actualización

Los valores mencionados del importe de la cuota social, se actualizarán trimestralmente de conformidad con el Índice Nacional de Precios al Consumidor, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de 2023.

# PENSIÓN GARANTIZADA

- **Pensión Garantizada (Artículo 170 LSS) LSS 1997**
  - Pensión garantizada es aquélla que el Estado asegura a quienes reúnan los requisitos señalados en los artículos 154 y 162 de esta Ley y su monto mensual será el equivalente a un salario mínimo general para el Distrito Federal, en el momento en que entre en vigor esta Ley, cantidad que se actualizará anualmente, en el mes de febrero, conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, para garantizar el poder adquisitivo de dicha pensión.
- **Pensión Garantizada (Artículo 170 LSS) Reforma 2020**
  - Pensión garantizada es aquélla que el Estado asegura a quienes tengan sesenta años o más de edad, hayan cotizado mil o más semanas y que se calculará conforme a la tabla prevista en este artículo, considerando el promedio de su salario base de cotización durante su afiliación al Instituto. Para estos efectos, el salario señalado se actualizará conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor a la fecha en que se pensione el trabajador.

		Semanas de Cotización										
		1,000	1,025	1,050	1,075	1,100	1,125	1,150	1,175	1,200	1,225	1,250 o más
Salario Base de Cotización	Edad	Pensión garantizada mensual en pesos										
1 SM* a 1.99 UMA**	60	2,622	2,716	2,809	2,903	2,997	3,090	3,184	3,278	3,371	3,465	3,559
	61	2,660	2,753	2,847	2,941	3,034	3,128	3,221	3,315	3,409	3,502	3,596
	62	2,697	2,791	2,884	2,978	3,072	3,165	3,259	3,353	3,446	3,540	3,634
	63	2,734	2,828	2,922	3,015	3,109	3,203	3,296	3,390	3,484	3,577	3,671
	64	2,772	2,866	2,959	3,053	3,147	3,240	3,334	3,427	3,521	3,615	3,708
	65 o más	2,809	2,903	2,997	3,090	3,184	3,278	3,371	3,465	3,559	3,652	3,746
2.0 a 2.99 UMA	60	3,409	3,530	3,652	3,774	3,896	4,017	4,139	4,261	4,383	4,504	4,626
	61	3,457	3,579	3,701	3,823	3,944	4,066	4,188	4,310	4,431	4,553	4,675
	62	3,506	3,628	3,750	3,871	3,993	4,115	4,237	4,358	4,480	4,602	4,724
	63	3,555	3,677	3,798	3,920	4,042	4,164	4,285	4,407	4,529	4,651	4,772
	64	3,604	3,725	3,847	3,969	4,091	4,212	4,334	4,456	4,577	4,699	4,821
	65 o más	3,652	3,774	3,896	4,017	4,139	4,261	4,383	4,504	4,626	4,748	4,870
3.0 a 3.99 UMA	60	4,195	4,345	4,495	4,645	4,795	4,945	5,094	5,244	5,394	5,544	5,694
	61	4,255	4,405	4,555	4,705	4,855	5,005	5,154	5,304	5,454	5,604	5,754
	62	4,315	4,465	4,615	4,765	4,915	5,064	5,214	5,364	5,514	5,664	5,814
	63	4,375	4,525	4,675	4,825	4,975	5,124	5,274	5,424	5,574	5,724	5,874
	64	4,435	4,585	4,735	4,885	5,034	5,184	5,334	5,484	5,634	5,784	5,933
	65 o más	4,495	4,645	4,795	4,945	5,094	5,244	5,394	5,544	5,694	5,844	5,993

		Semanas de Cotización										
		1,000	1,025	1,050	1,075	1,100	1,125	1,150	1,175	1,200	1,225	1,250 o más
Salario Base de Cotización	Edad	Pensión garantizada mensual en pesos										
4.0 a 4.99 UMA	60	4,982	5,160	5,338	5,516	5,694	5,872	6,050	6,228	6,405	6,583	6,761
	61	5,053	5,231	5,409	5,587	5,765	5,943	6,121	6,299	6,477	6,655	6,832
	62	5,124	5,302	5,480	5,658	5,836	6,014	6,192	6,370	6,548	6,726	6,904
	63	5,196	5,373	5,551	5,729	5,907	6,085	6,263	6,441	6,619	6,797	6,975
	64	5,267	5,445	5,623	5,801	5,978	6,156	6,334	6,512	6,690	6,868	7,046
	65 o más	5,338	5,516	5,694	5,872	6,050	6,228	6,405	6,583	6,761	6,939	7,117
5.0 UMA en adelante	60	5,769	5,975	6,181	6,387	6,593	6,799	7,005	7,211	7,417	7,623	7,829
	61	5,851	6,057	6,263	6,469	6,675	6,881	7,087	7,293	7,499	7,705	7,911
	62	5,933	6,140	6,346	6,552	6,758	6,964	7,170	7,376	7,582	7,788	7,994
	63	6,016	6,222	6,428	6,634	6,840	7,046	7,252	7,458	7,664	7,870	8,076
	64	6,098	6,304	6,510	6,716	6,922	7,128	7,334	7,540	7,746	7,953	8,159
	65 o más	6,181	6,387	6,593	6,799	7,005	7,211	7,417	7,623	7,829	8,035	8,241

\*Salario Mínimo

\*\*Unidad de Medida y Actualización

# SEMANAS COTIZADAS

**Cuarto Transitorio.** En la fecha en que entre en vigor el presente Decreto las semanas de cotización que se requieren para obtener los beneficios señalados en los artículos 154 y 162 de la Ley, así como para el cálculo de la pensión garantizada prevista en el artículo 170 serán setecientas cincuenta, y se incrementarán anualmente veinticinco semanas hasta alcanzar en el año 2031, las establecidas en dichos preceptos.

AÑO	SEMANAS
2021	750
2022	775
2023	800
2024	825
2025	850
2026	875
2027	900
2028	925
2029	950
2030	975

# PENSIÓN GARANTIZADA

**Cuarto Transitorio.** La pensión garantizada a que se refiere el artículo 170 de la Ley, se pagará considerando la edad, semanas de cotización y rango salarial previstos en la siguiente tabla. Para estos efectos, el salario señalado se actualizará conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor a la fecha en que se pensione el trabajador

Año	Semanas de Cotización										
2021	750	775	800	825	850	875	900	925	950	975	1,000 o más
2022	775	800	825	850	875	900	925	950	975	1,000	1,025 o más
2023	800	825	850	875	900	925	950	975	1,000	1,025	1,050 o más
2024	825	850	875	900	925	950	975	1,000	1,025	1,050	1,075 o más
2025	850	875	900	925	950	975	1,000	1,025	1,050	1,075	1,100 o más
2026	875	900	925	950	975	1,000	1,025	1,050	1,075	1,100	1,125 o más
2027	900	925	950	975	1,000	1,025	1,050	1,075	1,100	1,125	1,150 o más
2028	925	950	975	1,000	1,025	1,050	1,075	1,100	1,125	1,150	1,175 o más
2029	950	975	1,000	1,025	1,050	1,075	1,100	1,125	1,150	1,175	1,200 o más
2030	975	1,000	1,025	1,050	1,075	1,100	1,125	1,150	1,175	1,200	1,225 o más

Año		Semanas de Cotización										
2021		750	775	800	825	850	875	900	925	950	975	1,000 o más
Salario Base de Cotización	Edad	Pensión garantizada mensual en pesos										
1 SM* a 1.99 UMA**	60	2,622	2,716	2,809	2,903	2,997	3,090	3,184	3,278	3,371	3,465	3,559
	61	2,660	2,753	2,847	2,941	3,034	3,128	3,221	3,315	3,409	3,502	3,596
	62	2,697	2,791	2,884	2,978	3,072	3,165	3,259	3,353	3,446	3,540	3,634
	63	2,734	2,828	2,922	3,015	3,109	3,203	3,296	3,390	3,484	3,577	3,671
	64	2,772	2,866	2,959	3,053	3,147	3,240	3,334	3,427	3,521	3,615	3,708
	65 o más	2,809	2,903	2,997	3,090	3,184	3,278	3,371	3,465	3,559	3,652	3,746
2.0 a 2.99 UMA	60	3,409	3,530	3,652	3,774	3,896	4,017	4,139	4,261	4,383	4,504	4,626
	61	3,457	3,579	3,701	3,823	3,944	4,066	4,188	4,310	4,431	4,553	4,675
	62	3,506	3,628	3,750	3,871	3,993	4,115	4,237	4,358	4,480	4,602	4,724
	63	3,555	3,677	3,798	3,920	4,042	4,164	4,285	4,407	4,529	4,651	4,772
	64	3,604	3,725	3,847	3,969	4,091	4,212	4,334	4,456	4,577	4,699	4,821
	65 o más	3,652	3,774	3,896	4,017	4,139	4,261	4,383	4,504	4,626	4,748	4,870
3.0 a 3.99 UMA	60	4,195	4,345	4,495	4,645	4,795	4,945	5,094	5,244	5,394	5,544	5,694
	61	4,255	4,405	4,555	4,705	4,855	5,005	5,154	5,304	5,454	5,604	5,754
	62	4,315	4,465	4,615	4,765	4,915	5,064	5,214	5,364	5,514	5,664	5,814
	63	4,375	4,525	4,675	4,825	4,975	5,124	5,274	5,424	5,574	5,724	5,874
	64	4,435	4,585	4,735	4,885	5,034	5,184	5,334	5,484	5,634	5,784	5,933
	65 o más	4,495	4,645	4,795	4,945	5,094	5,244	5,394	5,544	5,694	5,844	5,993

Año		Semanas de Cotización										
2021		750	775	800	825	850	875	900	925	950	975	1,000 o más
Salario Base de Cotización	Edad	Pensión garantizada mensual en pesos										
4.0 a 4.99 UMA	60	4,982	5,160	5,338	5,516	5,694	5,872	6,050	6,228	6,405	6,583	6,761
	61	5,053	5,231	5,409	5,587	5,765	5,943	6,121	6,299	6,477	6,655	6,832
	62	5,124	5,302	5,480	5,658	5,836	6,014	6,192	6,370	6,548	6,726	6,904
	63	5,196	5,373	5,551	5,729	5,907	6,085	6,263	6,441	6,619	6,797	6,975
	64	5,267	5,445	5,623	5,801	5,978	6,156	6,334	6,512	6,690	6,868	7,046
	65 o más	5,338	5,516	5,694	5,872	6,050	6,228	6,405	6,583	6,761	6,939	7,117
5.0 UMA en adelante	60	5,769	5,975	6,181	6,387	6,593	6,799	7,005	7,211	7,417	7,623	7,829
	61	5,851	6,057	6,263	6,469	6,675	6,881	7,087	7,293	7,499	7,705	7,911
	62	5,933	6,140	6,346	6,552	6,758	6,964	7,170	7,376	7,582	7,788	7,994
	63	6,016	6,222	6,428	6,634	6,840	7,046	7,252	7,458	7,664	7,870	8,076
	64	6,098	6,304	6,510	6,716	6,922	7,128	7,334	7,540	7,746	7,953	8,159
	65 o más	6,181	6,387	6,593	6,799	7,005	7,211	7,417	7,623	7,829	8,035	8,241

\*Salario Mínimo

\*\*Unidad de Medida y Actualización

# PENSIÓN GARANTIZADA

## **Pensión Garantizada (Artículo 170 LSS) Reforma 2020**

El monto de la pensión se actualizará anualmente en el mes de febrero, conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, para garantizar su poder adquisitivo.

En el cómputo de las semanas de cotización y el promedio del salario base de cotización se considerarán los que los trabajadores tengan registrados en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los términos del convenio de portabilidad que éste tenga suscrito con el Instituto.

# PENSIÓN GARANTIZADA

- **Pensión Garantizada (Artículo 172 LSS) Reforma 2020**
- El Gobierno Federal con recursos propios complementarios a los de la cuenta individual correspondiente, cubrirá la pensión garantizada, por conducto del Instituto.
- El trabajador asegurado deberá solicitarla al Instituto y acreditar tener derecho a ella. Por su parte la Administradora de Fondos para el Retiro está obligada a proporcionar la información que el propio Instituto le requiera para este efecto.
- Agotados los recursos de la cuenta individual, la Administradora de Fondos para el Retiro, notificará este hecho al Instituto con la finalidad de que éste continúe otorgando la pensión garantizada.
- Una vez agotados los recursos, la pensión será cubierta con cargo al Gobierno Federal por conducto de la Tesorería de la Federación, a partir de la información que para tal efecto le proporcione el Instituto.
- La Secretaría de Hacienda y Crédito Público podrá verificar la información que el Instituto proporcione para los efectos arriba señalados, con datos propios o de terceros e informar los resultados de la verificación al propio Instituto y, en su caso, solicitarle la modificación de los procedimientos necesarios para su conciliación.

# PENSIÓN GARANTIZADA

- **Pensión Garantizada (Artículo 172 A LSS) Reforma 2020**
- A la muerte del pensionado por cesantía en edad avanzada o vejez que estuviere gozando de una pensión garantizada, el Instituto deberá contratar una renta vitalicia que cubra la pensión correspondiente conforme a lo previsto en las fracciones I a III del artículo 171 de esta Ley, a favor de los beneficiarios con la aseguradora que éstos elijan.
- A efecto de lo anterior, el Instituto deberá informar del fallecimiento a la administradora de fondos para el retiro que, en su caso, estuviere pagando la pensión, y observarse lo siguiente:
  - I. La administradora de fondos para el retiro deberá entregar al Instituto los recursos que hubiere en la cuenta individual del pensionado fallecido, los cuales se destinarán al pago del monto constitutivo de la renta vitalicia de los beneficiarios, y
  - II. El Gobierno Federal por conducto de la Tesorería de la Federación, deberá aportar los recursos faltantes para el pago del monto constitutivo de la mencionada renta vitalicia, a partir de la información que al efecto le proporcione el Instituto.
- La Secretaría de Hacienda y Crédito Público podrá verificar la información que el Instituto proporcione para los efectos del párrafo anterior, con datos propios o de terceros e informar los resultados de la verificación al propio Instituto y, en su caso, solicitarle la modificación de los procedimientos necesarios para su conciliación.

# PLAN PRIVADO DE PENSIÓN

## **Recursos al Plan Privado (Artículo 190 LSS) Reforma 2020**

El trabajador o sus beneficiarios que adquieran el derecho a disfrutar de una pensión proveniente de algún plan establecido por su patrón o derivado de contratación colectiva, que haya sido autorizado y registrado por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, debiendo cumplir los requisitos establecidos por ésta, tendrá derecho a que la Administradora de Fondos para el Retiro, que opere su cuenta individual, le entregue los recursos que lo integran, situándolos en la entidad financiera que el trabajador designe, a fin de adquirir una pensión en los términos del artículo 157 o bien entregándoselos en una sola exhibición, cuando la pensión de que disfrute sea mayor en un treinta por ciento de la pensión garantizada, que corresponda conforme a las semanas de cotización, al salario base de cotización y a la edad de sesenta años, de la tabla establecida en el artículo 170 de esta Ley.

# BENEFICIARIOS

- **Designación de beneficiarios (Artículo 193 LSS) Reforma 2020**
- Los beneficiarios del trabajador titular de una cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez serán los que establecen las fracciones III al IX del artículo 84, en relación con los artículos 129 al 137 de esta Ley.
- En caso de fallecimiento del trabajador o pensionado, tendrán derecho a recibir los recursos de la cuenta individual que en términos de las disposiciones legales puedan entregarse en una sola exhibición por no tener otro fin específico, a los beneficiarios designados expresamente en los contratos de administración de fondos para el retiro que las Administradoras de Fondos para el Retiro celebren con los trabajadores, en la proporción estipulada para cada uno de ellos.
- Para tales efectos, el trabajador podrá en cualquier tiempo sustituir a los beneficiarios que hubiera designado, así como modificar, en su caso, la proporción correspondiente a cada uno de ellos.
- La Administradora de Fondos para el Retiro en la que se encontraba registrado el trabajador o pensionado fallecido, deberá entregar el importe de las subcuentas, incluidas las de Vivienda, que en términos de las disposiciones legales aplicables puedan entregarse en una sola exhibición.
- A falta de beneficiarios designados, dicha entrega se hará en el orden de prelación previsto en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo. Cualquier conflicto deberá ser resuelto ante los tribunales competentes de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

# RETIROS PROGRAMADOS

## **Retiro programado (Artículo 194 LSS) Reforma 2020**

Para efectos del retiro programado, se calculará cada año una anualidad que será igual al resultado de dividir el saldo de la cuenta individual del asegurado entre el capital necesario para financiar una unidad de renta vitalicia para el asegurado y sus beneficiarios y, por lo menos, igual al valor correspondiente a la pensión garantizada, que le corresponda conforme a la tabla establecida en el artículo 170 de esta Ley. La pensión mensual corresponderá a la doceava parte de dicha anualidad.

# PRESCRIPCIÓN DE DERECHOS

- **Derechos Imprescriptibles (Artículo 302 LSS) Reforma 2020**
- El derecho del trabajador o pensionado y, en su caso, de sus beneficiarios a recibir los recursos de la Subcuenta de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez es imprescriptible.
- Sin perjuicio de lo anterior, el Instituto podrá disponer de dichos recursos a los diez años de que sean exigibles sin necesidad de resolución judicial, siempre que constituya una reserva suficiente para atender las solicitudes de devolución de los trabajadores, pensionados o beneficiarios. Cualquier mensualidad de una pensión, asignación familiar o ayuda asistencial recibirá el mismo tratamiento, en el año calendario en el que sea exigible.
- La Secretaría de Hacienda y Crédito Público aprobará la metodología para determinar el monto de la reserva que el Instituto constituirá para atender las solicitudes de devolución señaladas en el párrafo anterior y el procedimiento que deberá seguir para ello.

# INFONAVIT

( ART. 29 LINFONAVIT )

Son obligaciones de los patrones:

I.- Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos a que se refiere el Artículo 31 de esta Ley;

Los patrones estarán obligados, siempre que contraten un nuevo trabajador, a solicitarle su número de Clave Única de Registro de Población.

Los patrones inscribirán a sus trabajadores con el salario que perciban al momento de su inscripción;

# INFONAVIT

( ART. 29 LINFONAVIT )

Son obligaciones de los patrones:

**II.-** Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social.

Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente. Si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las aportaciones pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta;

# INFONAVIT

( ART. 29 LINFONAVIT )

Son obligaciones de los patrones:

**III.-** Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, conforme a lo previsto en los artículos 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo, que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto, así como enterar el importe de dichos descuentos en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, en la forma y términos que establece esta Ley y sus disposiciones reglamentarias. La integración y cálculo de la base salarial para efectos de los descuentos será la contenida en la fracción II del presente artículo.

A fin de que el Instituto pueda individualizar dichos descuentos, los patrones deberán proporcionarle la información relativa a cada trabajador en la forma y periodicidad que al efecto establezcan esta Ley y sus disposiciones reglamentarias;

# INFONAVIT

( ART. 29 LINFONAVIT )

Son obligaciones de los patrones:

**IV.-** Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo, establecidas en esta Ley y sus disposiciones reglamentarias;

**V.-** Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código Fiscal de la Federación y sus disposiciones reglamentarias. A efecto de evitar duplicidad de acciones, el Instituto podrá convenir con el Instituto Mexicano del Seguro Social la coordinación de estas acciones fiscales;

# INFONAVIT

( ART. 29 LINFONAVIT )

Son obligaciones de los patrones:

**VI.-** Atender los requerimientos de pago e información que les formule el Instituto a través de cualquier medio, incluyendo los electrónicos, que el Instituto ponga a su alcance, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias correspondientes.

A los medios electrónicos a los que se refiere el párrafo anterior le será aplicable, en lo conducente, lo dispuesto en el Código Fiscal de la Federación;

# INFONAVIT

( ART. 29 LINFONAVIT )

Son obligaciones de los patrones:

**VII.-** Expedir y entregar, semanal o quincenalmente, a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, conforme a los períodos de pago establecidos, tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción.

Asimismo, deberán cubrir las aportaciones, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, en cuyo caso su monto se depositará en una cuenta específica que se manejará en los mismos términos que los recursos individualizados del Fondo Nacional de la Vivienda, hasta en tanto se esté en posibilidad de individualizar los pagos a favor de sus titulares, en los términos de esta Ley.

# INFONAVIT

( ART. 29 LINFONAVIT )

Son obligaciones de los patrones:

**VIII.-** Presentar al Instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de aportaciones patronales de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Código Fiscal de la Federación, cuando en los términos de dicho Código, estén obligados a dictaminar por contador público autorizado sus estados financieros.

Cualquier otro patrón podrá optar por dictaminar por contador público autorizado el cumplimiento de sus obligaciones ante el Instituto en los términos de las disposiciones reglamentarias correspondientes, y

**IX.-** Las demás previstas en la Ley y sus reglamentos.

# INFONAVIT

( ART. 29 LINFONAVIT )

Son obligaciones de los patrones:

La obligación de efectuar las aportaciones y hacer los descuentos a que se refieren las fracciones II y III anteriores, se suspenderá cuando no se paguen salarios por ausencias en los términos de la Ley del Seguro Social, siempre que se dé aviso oportuno al Instituto, en conformidad al artículo 31. Tratándose de incapacidades expedidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, subsistirá la obligación del pago de aportaciones.

En caso de sustitución patronal, el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de dos años, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón.

# INFORMACIÓN CUATRIMESTRAL

(ART. 29 BIS LINFONAVIT)

Las personas físicas o morales que se encuentren registradas en términos del artículo 15 de la LFT para llevar a cabo la prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas que no forman parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de los mismos, deberán proporcionar cuatrimestralmente a más tardar el día 17 de los meses de enero, mayo y septiembre, la información de los contratos celebrados en el cuatrimestre de que se trate, conforme a lo siguiente:

- a)** Datos Generales;
- b)** Contratos de servicio;
- c)** Los Montos de las Aportaciones y Amortizaciones;
- d)** Información de los trabajadores;
- e)** Determinación del salario base de aportación, y
- f)** Copia simple del registro emitido por la STYPS.

# RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

(ART. 29 BIS LINFONAVIT)

Los requisitos antes señalados y las fechas de presentación ante el Instituto deberán cumplirse conforme a los procedimientos que el Instituto publique a través de medios electrónicos.

La persona física o moral que contrate la prestación de servicios o la ejecución de obras con una empresa que incumpla las obligaciones contenidas en la presente Ley, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para ejecutar dichas contrataciones.

# COLABORACIÓN

(ART. 29 BIS LINFONAVIT)

- Para la verificación del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo y en el presente ordenamiento, el Instituto y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deberán celebrar convenios de colaboración, para el intercambio de información y la realización de acciones de verificación conjuntas, en su respectivo ámbito de competencia.
- El Instituto informará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del incumplimiento a los requisitos indicados en el presente artículo para los efectos señalados en la propia Ley Federal del Trabajo.

# REGLAS

(ARTÍCULO OCTAVO TRANSITORIO DECRETO)

- Dentro del plazo de 60 días naturales contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores deberá expedir las reglas que establezcan los procedimientos a que se refiere el artículo 29 Bis, párrafo segundo, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
- Las personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas, deberán empezar a proporcionar la información a que se refiere el inciso f) del artículo 29 Bis, una vez que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ponga a disposición de dichas personas, el mecanismo para la obtención del documento de referencia

# SUSTITUCIÓN PATRONAL

(ART. 29 LINFONAVIT)

## Artículo 29.- ...

### I. a IX. ...

...

En caso de sustitución patronal, el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de tres meses, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón.

# CRÉDITOS DE INFONAVIT

( ART. 42 Y 43 RIPAED )

## Amortización de créditos

Los créditos de vivienda deberán ser amortizados a través de los descuentos que los patrones efectúen a los salarios de los trabajadores acreditados. Para estos efectos se estará al salario base de aportación establecido en los artículos 32, 33 y 34 de este Reglamento, sin límite superior salarial.

## Entero de las retenciones

Los patrones enterarán mensualmente el importe de los descuentos, a más tardar el día diecisiete del mes siguiente a aquél al que corresponda el pago en las entidades receptoras o en las oficinas del Instituto cuando éste así lo determine. Cuando el último día para el cumplimiento del pago oportuno sea inhábil o viernes, se estará a lo dispuesto por el Código.

# CRÉDITOS DE INFONAVIT

( ART. 44 RIPAED )

## Notificación de crédito

Cuando el Instituto otorgue crédito de vivienda a un trabajador, lo notificará al patrón o a los patrones de dicho trabajador, a través del aviso para retención de descuentos, en donde se consignarán los datos relativos al crédito, así como los porcentajes o cantidades a descontar del salario base de aportación. De igual manera actuará el Instituto respecto de los trabajadores ya acreditados cuando éstos adquieran una nueva relación laboral.

## Notificación a través de la EBA

Si de conformidad con el artículo 27 de este Reglamento, el Instituto incluye en la cédula de determinación los datos relativos al crédito, así como los porcentajes o cantidades a descontar del salario base de aportación de los trabajadores acreditados, aun cuando el patrón no hubiera recibido el aviso para retención de descuentos, la citada cédula de determinación hará las veces de este aviso y el patrón estará obligado a iniciar la retención y a enterar los descuentos.

# CRÉDITOS DE INFONAVIT

( ART. 44 RIPAED )

Suspensión de la retención si se elimina de la EBA

Si el Instituto elimina de la cédula de determinación los datos del crédito de alguno o algunos de los trabajadores acreditados, aún cuando el patrón no hubiera recibido el aviso de suspensión a la retención de descuentos, dicha cédula hará las veces de este aviso y el patrón deberá suspender los descuentos a dichos trabajadores, a partir de la fecha de recepción de la misma.

Aviso de retención a través de internet

El patrón podrá consultar el aviso de retención o de suspensión de descuentos a través del sitio de Internet del Instituto.

# CRÉDITOS DE INFONAVIT

( ART. 44 RIPAED )

## Fecha de inicio de retención

El patrón deberá iniciar la retención y el entero de los descuentos a partir del día siguiente a aquél en que reciba el aviso de retención de descuentos o la cédula de determinación en que aparezcan los datos del crédito de alguno o algunos de sus trabajadores acreditados, lo que ocurra primero.

## Se debe pagar lo de la cédula

En caso de que existan discrepancias entre los datos contenidos en uno y otro documento, el patrón deberá atender a los que se señalen en la cédula de determinación.

# TEMA. IV

## Contribuciones Locales

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

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

# SUJETOS

(ART. 156 CFCDMX)

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

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

I. Sueldos y salarios

II. Tiempo extraordinario de trabajo

III. Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos

IV. Compensaciones

V. Gratificaciones y aguinaldos

VI. Participación patronal al fondo de ahorros

VII. Primas de antigüedad

VIII. Comisiones

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

# SUBCONTRATACIÓN

(ART. 156 BIS CFCDMX)

- Las personas físicas o morales que contraten o subcontraten, independientemente de la forma en que se denominen los servicios proporcionados por un contratista en términos de la normatividad aplicable, aun cuando la erogación por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado se realice por conducto de otra persona, deberán presentar ante la Secretaría un aviso dentro de los 10 días siguientes a aquél en que se celebre dicho contrato o se realicen modificaciones al mismo.
- El aviso a que se refiere el párrafo anterior deberá contener como anexo el original o copia certificada del contrato respectivo, e informar sobre el número de trabajadores que presten los servicios correspondientes, así como la denominación o razón social, RFC y domicilio del contratista.
- La Secretaría podrá requerir a las personas físicas o morales a que se refiere el primer párrafo del presente artículo, la presentación del aviso antes citado, a fin de que cumplan con lo solicitado en un plazo de 10 días

# EXENTOS

(ART. 157 CFCDMX)

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

# OBLIGACIONES

(ART. 158 y 159 CFCDMX)

- La tasa del impuesto será del 3%
- El Impuesto Sobre Nóminas se causará en el momento en que se realicen las erogaciones por el trabajo personal subordinado y se pagará mediante declaración, en la forma oficial aprobada, que deberá presentarse a más tardar el día diecisiete del mes siguiente.
- Los contribuyentes del Impuesto Sobre Nóminas, deberán formular declaraciones aun cuando no hubieren realizado erogaciones a que se refiere el párrafo anterior, en el período de que se trate, hasta en tanto no presenten el aviso de baja al padrón o de suspensión temporal de actividades.

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

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

# SUJETOS

(ART. 56 CFEDOMEX)

- Están obligadas al pago de este impuesto, las personas físicas y jurídicas colectivas, incluidas las asociaciones en participación, que realicen pagos en efectivo o especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal, prestado dentro del territorio del estado, independientemente de la denominación que se les otorgue.
- Están obligadas a retener y enterar este impuesto, las personas físicas y jurídico colectivas que contraten la prestación de servicios de contribuyentes domiciliados en otro estado o entidad federativa, cuya realización genere la prestación de trabajo personal dentro del territorio del estado. La retención del impuesto se efectuará al contribuyente que preste los servicios contratados, debiendo entregarle la constancia de retención correspondiente durante los quince días siguientes al periodo respectivo.
- Cuando para la determinación de la retención del impuesto se desconozca el monto de las remuneraciones al trabajo personal realizadas por el contribuyente de que se trate, la retención deberá determinarse aplicando la tasa del 3.0% al valor total de las contraprestaciones efectivamente pagadas por los servicios contratados en el mes que corresponda, sin incluir el Impuesto al Valor Agregado e independientemente de la denominación con que se designen.

# BASE

(ART. 56 CFEDOMEX)

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

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

# BASE

(ART. 56 CFEDOMEX)

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

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

Cuando se desconozca el valor de los bienes o servicios, el monto de los mismos se considerará a valor de mercado.

# EXENTOS

(ART. 59 CFEDOMEX)

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

- Becas educacionales y deportivas para los trabajadores.
- Indemnizaciones por despido o terminación de la relación laboral, riesgos o enfermedades profesionales.
- Pensiones, jubilaciones y gastos funerarios.
- Pagos a personas discapacitadas o con enfermedades en estado terminal, crónicas o degenerativas, que les impida o limite el desempeño o desarrollo en forma habitual de sus funciones en un trabajo, conforme a las reglas que al efecto emita la secretaría.
- Contraprestaciones pagadas por:
  - Las instituciones de asistencia privada reconocidas por el estado.
- Pagos realizados a personas físicas por la prestación de su trabajo personal independiente, por el cual se deba pagar y en su caso retener el Impuesto al Valor Agregado.

# EXENTOS

**En 2023 continúa el subsidio del 100% al Impuesto sobre Erogaciones por Remuneraciones al Trabajo Personal para:**

1. Nuevas empresas que decidan establecer su domicilio fiscal dentro del Estado de México.
2. Empresas que teniendo fuentes de empleo en cualquier otra entidad federativa realicen el cambio de las mismas al Estado de México.
3. Aquellas que contraten a personas de 60 años o mayores.
4. Aquellas que contraten y generen empleos nuevos para egresados de los niveles educativos técnico, tecnológico o profesional en los años 2021, 2022 o 2023.
5. Empresas que durante el ejercicio fiscal 2023 generen nuevas plazas para personal que acceda por primera vez al mercado laboral, considerando la plantilla de trabajadores que tuvieran al 31 de diciembre de 2022.
6. Los contribuyentes cuyo domicilio fiscal federal principal declarado ante el SAT se ubique en el Estado de México y que durante el ejercicio fiscal 2023 incrementen su plantilla laboral, gozarán del subsidio que se cause respecto de las nuevas plazas, desde la fecha en que se genere y durante los 12 meses posteriores.
7. Aquellas que contraten a personas pertenecientes a alguna comunidad de origen indígena.
8. Los contribuyentes que durante el ejercicio fiscal 2023, contraten y ubiquen en plazas de nueva generación a personas que hayan perdido su fuente de empleo formal durante los meses de marzo a diciembre de 2020 y de enero a diciembre de 2021, que se cause respecto de las nuevas plazas durante los 12 meses posteriores y considerando la plantilla de trabajadores que tuviera al 31 de diciembre del 2021.
9. Contribuyentes que contraten a personas liberadas con motivo de amnistía estatal.
10. Contribuyentes mujeres jefas de familia con hasta tres empleados

# PAGO DEL IMPUESTO

(ART. 57 y 58 CFEDOMEX)

- La tasa del impuesto será del 3%
- Este impuesto se causará o retendrá en el momento en que se realicen las erogaciones por remuneraciones al trabajo personal a que se refiere el Artículo 56 de este código, y se pagará o enterará mediante declaración en la forma oficial aprobada, que deberá presentarse a más tardar el día diez del mes siguiente a aquél en que se causó o retuvo el impuesto.

# OBLIGACIONES

(ART. 58 BIS CFEDOMEX)

- Están obligados a presentar declaración anual informativa dentro de los dos primeros meses del año, las personas físicas o jurídico colectivas que realicen los siguientes actos:
  - Presten servicios mediante los cuales proporcionen trabajadores a terceros cuyo domicilio se encuentre dentro o fuera del territorio del estado.
  - Contraten en territorio del estado, servicios mediante los cuales se le proporcione trabajadores.
- La presentación de declaraciones informativas a que refiere este Artículo se harán conforme a las reglas de carácter general que emitirá la autoridad fiscal competente, mismas que habrán de publicarse en el periódico oficial.

# TASAS DE IMPUESTO

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

# TASAS DE IMPUESTO

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

# TEMA. V

## Casos Prácticos

### Revisados en cada tema

**POR SU  
ATENCIÓN  
¡GRACIAS!**

**COFIDE®**  
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

# CONTÁCTANOS



## PÁGINA WEB

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



## TELÉFONO

01 (55) 46 30 46 46



## DIRECCIÓN

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

## SIGUE NUESTRAS REDES SOCIALES



COFIDE



Cofide SC



Cofide SC



@cofide.mx