

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

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

Derechos reservados



# TEMARIO

## I. Definición de Previsión Social

## II. Conceptos de Previsión Social

1. Despensa
2. Fondo de ahorro
3. Subsidios por incapacidad
4. Seguro de gastos médicos
5. Seguro de vida
6. Reembolso de gastos médicos, dentales y hospitalarios
7. Reembolso de gastos de funeral
8. Ayuda para útiles escolares
9. Ayuda para uniformes
10. Actividades culturales y deportivas
11. Aportaciones adicionales al trabajador por RCV

## III. Ejemplo de un Plan de Previsión Social

# TEMARIO

## **IV. Tratamiento en el Impuesto sobre la Renta**

1. Conceptos exentos
2. Conceptos gravados
3. Cálculo del límite para la exención
4. Requisitos para que sea deducible
5. Monto de los exentos no deducibles para el patrón

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

1. Códigos para el timbrado
2. Plazos para el timbrado

## **VI. Seguro Social e Infonavit**

1. Integración o no integración de la previsión social al salario
2. Criterios del seguro social para la previsión social
3. Ejemplos de integración al salario

## **VII. Impuesto sobre nóminas**

1. Previsión Social gravada y exenta en la CDMX
2. Previsión Social gravada y exenta en la EDOMEX
3. Previsión Social gravada y exenta en la QUERÉTARO
4. Previsión Social gravada y exenta en la PUEBLA

# TEMA. I

## Definición de Previsión Social

# SUELDOS Y PRESTACIONES LABORALES

Nº	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

# 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

# PREVISIÓN SOCIAL

1. Satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras.
2. Otorgar beneficios a favor de los trabajadores.
3. Superación física, social, económica o cultural.
4. Mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.

# TEMA. II

## Conceptos de Previsión Social

# PREVISIÓN SOCIAL

1. Despensa
  - a. Monedero electrónico
  - b. Efectivo
  - c. Especie
2. Fondo de ahorro
  - a. Cumplir con requisitos
3. Subsidios por incapacidad
  - a. Contar con el documento expedido por el imss
  - b. Incapacidad por RT, Maternidad, Enfermedad general
4. Seguro de gastos médicos
  - a. Póliza de la aseguradora y contrato
  - b. Seguro de gastos médicos mayores o menores
5. Seguro de vida
  - a. Póliza de la aseguradora y contrato
6. Reembolso de gastos médicos, dentales y hospitalarios
  - a. Identificación del familiar beneficiario
  - b. Receta medica
  - c. Comprobante de pago de honorarios médicos

# PREVISIÓN SOCIAL

7. Reembolso de gastos de funeral
  - a. Acta de defunción
  - b. Comprobante de pago del gasto
8. Ayuda para útiles escolares
  - a. Identificación del familiar beneficiario
  - b. Comprobante de inscripción al ciclo escolar
  - c. Comprobante de pago de los útiles
9. Ayuda para uniformes
  - a. Identificación del familiar beneficiario
  - b. Comprobante de inscripción al ciclo escolar
  - c. Comprobante de pago de los útiles
10. Actividades culturales y deportivas
11. Aportaciones adicionales al trabajador por RCV

# TEMA. III

Ejemplo de un Plan de  
Previsión Social

# PLAN DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

## Título I

### Constitución del Plan

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

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

- A. Constitucionales: Artículo 123, apartado A
- B. Ley Federal del Trabajo: Artículos 17, 84, 89 y 143
- C. Ley del Impuesto sobre la Renta: Artículos 27 fracciones I y XI, 93 fracciones IV, VI, VIII y último párrafo
- D. Reglamento a la Ley del Impuesto sobre la Renta: Artículos 46 al 50

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

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

## Título II

### Terminología del Plan

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

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

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

**Patrón** La Empresa

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

**Participante** Todo trabajador

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

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

## Título III

### Objeto y Duración del Plan

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

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

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

Los beneficios que otorgara este Plan iniciarían conforme a las siguientes fechas:

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

## Título IV

### De la Participación

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

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

## Título V

### De los Beneficios

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

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

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

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

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

---

---

---

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Titulo VI**

### De la Administración del Plan

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

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

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

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

## Título VII

### De la Publicidad

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

## Título VIII

### Interpretación y Jurisdicción

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

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

# **TEMA. IV**

**Tratamiento en el 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.

## SUELDOS Y ASIMILABLES

( ART. 94 LISR )

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

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

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

# SUELDOS Y ASIMILABLES

( ART. 94 LISR )

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

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

# SUELDOS Y ASIMILABLES

( ART. 94 LISR )

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

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

# SUELDOS Y ASIMILABLES

## ( ART. 94 LISR )

### **Servicios de comedor**

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

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

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

# IMPUESTO SOBRE LA RENTA (ART. 96 LISR)

## Base Gravable

Ingresos por sueldos y salarios o asimilados cobrados

Menos:

Ingresos exentos

Impuesto local (**No existe**)

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  $\$113.14 \times 5 = \$565.700$

# 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.

$$113.14 \times 15 = 1,697.10$$

$$1,697.10 \times 30 = 50,913.00 \text{ mensual}$$

## 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.

# 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.

$$\$113.14 \times 90 = \$10,182.60$$

# INGRESOS EXENTOS

(ART. 93 LISR)

## XIV Y XV.

Gratificaciones	30 UMAS	$\$113.14 \times 30 = \$3,394.20$
Prima vacacional	15 UMAS	$\$113.14 \times 15 = \$1,697.10$
P.T.U.	15 UMAS	$\$113.14 \times 15 = \$1,697.10$
Prima dominical	1 UMA	$\$113.14 \times 1 = \$113.14$
	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 CDFI 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.

# 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 2025** 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

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

Se registra como un concepto adicional al entregarlo

CFDI DE NÓMINA ACTUAL					
Percepciones			Deducciones		
Clave	Concepto	Importe	Clave	Concepto	Importe
		Gravado			Exento
050	Váricos	3,000.00	081	Ajuste en viáticos entregados al trabajador	3,000.00
	Total de Percepciones	3,000.00			
Otros Pagos			Se reporta como ingreso identificando el importe gravado y el exento según se haya comprobado		
	Total de Otros Pagos	-			
Total de Percepciones + Otros Pagos			Total Deducciones		3,000.00
		3,000.00	Importe Total Nómina		-

# NO SON INGRESOS ACUMULABLES

## ( ART. 93 LISR )

### **La cuota patronal y del gobierno a las afores**

Las aportaciones que efectúen los patrones y el Gobierno Federal a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la cuenta individual que se constituya en los términos de la LSS, así como las aportaciones que se efectúen a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, en los términos de la LISSSTE, 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 LISSSTE, 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.

# 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.

\$41,273.52 x 10 = \$ 412,735.20

# 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.
- $\$41,273.52 \times 7 = \$288,914.64$ , en este caso se tendrá la exención por una UMA anual \\$ 41,273.52
- 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:

Sueldo

Prev. social

Suma

A

245,000

35,000

280,000

B

245,000

42,000

287,000

Monto exento

35,000

42,000

1 UMA

113.14

1 UMA anual

41,273.52

7 UMAS anuales

288,914.64

# 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	250,000
Prev. social	<u>50,000</u>
Suma	<u>300,000</u>

Monto exento                            41,273.52

1 UMA	113.14
1 UMA anual	41,273.52
7 UMAS anuales	288,914.64

# 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	240,000	Sueldo	240,000
Prev. social	<u>55,000</u>	Exento	<u>41,273</u>
Suma	<u>295,000</u>	Suma	<u>281,273</u>

Monto exento  $288,914.64 - 240,000 = 48,914.64$

1 UMA	113.14
1 UMA anual	41,273.52
7 UMAS anuales	288,914.64

# 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  
 $\$41,273.52 \times 1.3 = \$53,655.58$
- 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 vez al año, siempre que el último préstamo se haya pagado en su totalidad y haya transcurrido como mínimo seis meses desde que se cubrió la totalidad de dicho préstamo.

# INGRESOS EXENTOS

## (ART. 93 LISR)

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

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

# 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 565.70
Horas extra triples	Gravado 100%	I y II	
Descanso trabajado	Exento 50%	I y II	No exceda de 5 umas 565.70
Jubilaciones, Pensiones, Haberes de retiro, Pensiones vitalicias	15 umas	IV y V	$113.14 \times 15 = 1,697.10$
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	\$ 41,273.52
Fondo de Ahorro	Exento 100%	VIII y IX	Si es deducible
Prima de antigüedad, retiro, indemnizaciones	Exento 90 umas X año	XIII	\$ 113.14 X 90 = \$ 10,182.60 Mas de 6 meses un año mas
Gratificaciones	Exento 30 umas	XIV y XV	\$ 113.14 X 30 = 3,394.20
Prima vacacional	Exento 15 umas	XIV y XV	\$ 113.14 X 15 = 1,697.10
PTU	Exento 15 umas	XIV y XV	\$ 113.14 X 15 = 1,697.10
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

## 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 2025)

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 2025)

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 2025)

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 2024

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 2025

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 2025

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

Por:

Porcentaje no deducible 53%

Igual:

Monto no deducible \$1,086,500.00

Monto deducible \$963,500.00

# CASO SIN DISMINUCIÓN

## Ejercicio 2024

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 2025

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 2025

Ingresos exentos para los trabajadores                    \$3,050,000.00

Por:

Porciento no deducible    47%

Igual:

Monto no deducible    \$1,433,500.00

Monto deducible    \$1,616,500.00

# TEMA. V

## Timbrado de la Previsión Social

# PERCEPCIONES

c_TipoPercepcion	Descripción
001	Sueldos, Salarios Rayas y Jornales
002	Gratificación Anual (Aguinaldo)
003	Participación de los Trabajadores en las Utilidades PTU
004	Reembolso de Gastos Médicos Dentales y Hospitalarios
005	Fondo de Ahorro
006	Caja de ahorro
009	Contribuciones a Cargo del Trabajador Pagadas por el Patrón
010	Premios por puntualidad
011	Prima de Seguro de vida
012	Seguro de Gastos Médicos Mayores
013	Cuotas Sindicales Pagadas por el Patrón
014	Subsidios por incapacidad
015	Becas para trabajadores y/o hijos
019	Horas extra
020	Prima dominical
021	Prima vacacional
022	Prima por antigüedad
023	Pagos por separación

# PERCEPCIONES

c_TipoPercepcion	Descripción
024	Seguro de retiro
025	Indemnizaciones
026	Reembolso por funeral
027	Cuotas de seguridad social pagadas por el patrón
028	Comisiones
029	Vales de despensa
030	Vales de restaurante
031	Vales de gasolina
032	Vales de ropa
033	Ayuda para renta
034	Ayuda para artículos escolares
035	Ayuda para anteojos
036	Ayuda para transporte
037	Ayuda para gastos de funeral
038	Otros ingresos por salarios
039	Jubilaciones, pensiones o haberes de retiro
044	Jubilaciones, pensiones o haberes de retiro en parcialidades

# PERCEPCIONES

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

# 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 2025)

### 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 2025)

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

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

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

# DÍAS ADICIONALES PARA EXPEDIR EL CFDI

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

# CFDI POR INDEMNIZACIÓN

  

## (REGLA 2.7.5.1. RMF 2025)

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.

# CFDI CON EFECTOS LABORALES

(Art. 101 LFT)

En todos los casos, el trabajador deberá tener acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones de pago. Los recibos de pago deberán entregarse al trabajador en forma impresa o por cualquier otro medio, sin perjuicio de que el patrón lo deba entregar en documento impreso cuando el trabajador así lo requiera.

Los recibos impresos deberán contener firma autógrafa del trabajador para su validez; los recibos de pago contenidos en comprobantes fiscales digitales por Internet (CFDI) pueden sustituir a los recibos impresos; el contenido de un CFDI hará prueba si se verifica en el portal de Internet del Servicio de Administración Tributaria, en caso de ser validado se estará a lo dispuesto en la Fracción I del Artículo 836-D de esta Ley.

# TEMA. VI

## Seguro Social e Infonavit

# 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 semanaria, 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.

# 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

# PARÁMETROS

Año	SMG 1-ene	SMG ZF 1-ene	UMA 1-feb	25 UMAS 1-feb	UMI 1-ene
2025	278.80	419.98	113.14	2,828.50	100.81
2024	248.93	374.89	108.57	2,714.25	100.81
2023	207.44	312.41	103.74	2,593.50	96.32
2022	172.87	260.34	96.22	2,405.50	91.56
2021	141.70	213.39	89.62	2,240.50	87.21
2020	123.22	185.56	86.88	2,172.00	84.55
2019	102.68	176.72	84.49	2,112.25	82.22
2018	88.36	88.36	80.60	2,015.00	78.43

# VALOR DE LA UMA

Año	Diario	Mensual	Anual
2025	113.14	3,439.46	41,273.52
2024	108.57	3,300.53	39,606.36
2023	103.74	3,153.70	37,844.40
2022	96.22	2,925.09	35,101.08
2021	89.62	2,724.45	32,693.40
2020	86.88	2,641.15	31,693.80
2019	84.49	2,568.50	30,822.00
2018	80.60	2,450.24	29,402.88
2017	75.49	2,294.90	27,538.80
2016	73.04	2,220.42	26,645.04

# FACTORES DE INTEGRACIÓN FIJOS

Antigüedad	Aguinaldo	Vacaciones	Prima vacacional	Factor de Integración
1	15	12	25%	1.0493
2	15	14	25%	1.0507
3	15	16	25%	1.0521
4	15	18	25%	1.0534
5	15	20	25%	1.0548
6 A 10	15	22	25%	1.0562
11 A 15	15	24	25%	1.0575
16 A 20	15	26	25%	1.0589
21 A 25	15	28	25%	1.0603
26 A 30	15	30	25%	1.0616
31 A 35	15	32	25%	1.0630

# FACTORES DE INTEGRACIÓN FIJOS

Concepto	Factor	Fórmula
Sueldo	1	
Aguinaldo	0.0411	15 días entre 365 días del año
Prima vacacional 12 días	0.0082	12 días X 25% / 365 días
Prima vacacional 14 días	0.0096	14 días X 25% / 365 días
Prima vacacional 16 días	0.0110	16 días X 25% / 365 días
Prima vacacional 18 días	0.0123	18 días X 25% / 365 días
Despensa %		Monto – 40% uma / 30
Despensa \$		Monto – 40% uma / 30
Prima dominical	0.0356	25% cuota diaria X 52 / 365
Alimentación	0.2500	El 25% de la cuota diaria 3 Alimentos
Habitación	0.2500	El 25% de la cuota diaria

# FACTORES DE INTEGRACIÓN VARIABLES

Concepto	Factor	Formula
Comisiones	\$	Monto / días del bimestre
Bono de Productividad	\$	Monto / días del bimestre
Horas extra triples	\$	Monto / días del bimestre
Prima dominical	\$	Monto / días del bimestre
Premios por asistencia	\$	Monto / días del bimestre
Premios por puntualidad	\$	Monto / días del bimestre

# CASO PRACTICO

- Calcular el salario diario integrado para cotizar a partir del 1 febrero de 2025 con los siguientes datos:
  - Salarios mensuales de:
    - Trabajador A \$ 8,000.00 fecha de ingreso 20-oct-10
    - Trabajador B \$ 16,000.00 fecha de ingreso 4-feb-17
    - Trabajador C \$ 32,000.00 fecha de ingreso 6-agosto-21
  - Prestaciones mínimas de Ley
  - Vales de despensa 10% sobre la cuota diaria
  - Un alimento con un cobro de 20 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 =	
<b>Suma</b>	278.15
<b>Vales de despensa</b>	0.00
Pago \$ 263.01 X 10% = \$ 26.30	
Tope \$ 113.14 X 40% = \$ 45.256	
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 \$ 21.00 diarios	
Debo cobrar \$ 113.14 X 20% = \$ 22.628	
Conclusión: Se integra el 8.33% de la cuota diaria por	
\$ 263.01 X 8.33% =	
<b>SDI FIJO</b>	309.43

**TRABAJADOR B**

<b>Cuota Diaria</b>	526.03
\$ 16,000 X 12 / 365 =	
Más:	
<b>Aguinaldo</b>	21.62
15 días / 365 X \$ 526.03 CD =	
Más:	
<b>Prima Vacacional</b>	7.93
22 días X 25% / 365 X \$ 526.03 CD =	
<b>Suma</b>	555.57
<b>Vales de despensa</b>	7.34
Pago \$ 526.03 X 10% = \$ 52.60	
Tope \$ 113.14 X 40% = \$ 45.256	
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 \$ 21.00 diarios	
Debo cobrar \$ 113.14 X 20% = \$ 22.628	
Conclusión: Se integra el 8.33% de la cuota diaria por un alimento	
\$ 526.03 X 8.33% =	
<b>SDI FIJO</b>	625.49

**TRABAJADOR C**

<b>Cuota Diaria</b>	1,052.05
\$ 32,000 X 12 / 365 =	
Más:	
<b>Aguinaldo</b>	43.24
15 días / 365 X \$ 1,052.05 CD =	
Más:	
<b>Prima Vacacional</b>	12.97
18 días X 25% / 365 X \$ 1,052.05 CD =	
Suma	1,108.26
<b>Vales de despensa</b>	59.94
Pago \$ 1,052.05 X 10% = \$ 105.20	
Tope \$ 113.14 X 40% = \$ 45.256	
Conclusión: Integra lo que excede	
<b>Prima Dominical</b>	37.47
\$ 1,052.05 X 25% X 52 / 365 = \$ 37.47	
<b>Alimentos</b>	87.67
Cobro \$ 21.00 diarios	
Debo cobrar \$ 113.14 X 20% = \$ 22.628	
Conclusión: Se integra el 8.33% de la cuota diaria por un alimento	
\$ 1,052.05 X 8.33% =	
<b>SDI FIJO</b>	1,293.35

# 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	625.49	820.75
C	15,821.91	61	259.38	1,293.35	1,552.73

# 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	822.57	Enero y Febrero	625.49	De Marzo en adelante
C	1,554.55	Enero y Febrero	1,293.35	De Marzo en adelante

**Criterio Normativo 01/2014**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Criterio Normativo 02/2014

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

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

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

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

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

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

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

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

## Criterio Normativo 03/2014

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Criterio Normativo 01/2016**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

# TEMA. VII

## Impuesto sobre Nóminas

# IMPUUESTO SOBRE NÓMINAS

Nº	Descripción	CDMX	EDOMEX	QUERÉTARO	PUEBLA
1	Marco Jurídico	Código Financiero CDMX	Código Financiero EDOMEX	Ley de Hacienda Querétaro	Ley de Hacienda Puebla
2	Artículos	156 a 159	56 a 59	70 a 73	11 a 21
3	Tasa de Impuesto	4%	3%	3%	3%
4	Plazo de pago	17 mes siguiente	10 mes siguiente	22 mes siguiente	17 mes siguiente
5	Aplica retención	No	Si	Si	Si
6	Estímulo Fiscal	Si	Si	No	No

# IMPUUESTO SOBRE NÓMINAS

Nº	Descripción	CDMX	EDOMEX	QUERETARO	PUEBLA
1	Sueldos y Salarios	Gravado	Gravado	Gravado	Gravado
2	Aguinaldo	Gravado	Gravado	Gravado	Gravado
3	Vacaciones	Gravado	Gravado	Gravado	Gravado
4	Prima Vacacional	Gravado	Gravado	Gravado	Gravado
5	Prima Dominical	Gravado	Gravado	Gravado	Gravado
6	Horas extra Simples	Gravado	Gravado	Gravado	Gravado
7	Horas extra dobles	Gravado	Gravado	Gravado	Gravado
8	Horas extra triples	Gravado	Gravado	Gravado	Gravado
9	Descansos Trabajados	Gravado	Gravado	Gravado	Gravado
10	Séptimo día	Gravado	Gravado	Gravado	Gravado
11	PTU	Exento	Gravado	Exento	Exento
12	Premios	Gravado	Gravado	Gravado	Gravado

# IMPUUESTO SOBRE NÓMINAS

Nº	Descripción	CDMX	EDOMEX	QUERETARO	PUEBLA
13	Primas	Gravado	Gravado	Gravado	Gravado
14	Bonos	Gravado	Gravado	Gravado	Gravado
15	Estímulos	Gravado	Gravado	Gravado	Gravado
16	Incentivos	Gravado	Gravado	Gravado	Gravado
17	Compensaciones	Gravado	Gravado	Gravado	Gravado
18	Gratificaciones	Gravado	Gravado	Gravado	Gravado
19	Comisiones	Gravado	Gravado	Gravado	Gravado
20	Alimentación	Exento	Gravado	Gravado	Exento
21	Habitación	Exento	Gravado	Gravado	Exento
22	Prestaciones en especie	Exento	Gravado	Gravado	Gravado
23	Prima de antigüedad	Gravado	Gravado	Gravado	Gravado
24	20 días por año de servicio	Gravado	Exento	Exento	Exento

# IMPUUESTO SOBRE NÓMINAS

Nº	Descripción	CDMX	EDOMEX	QUERETARO	PUEBLA
25	3 meses de sueldo	Gravado	Exento	Exento	Exento
26	Fondo de Ahorro	Gravado	Gravado	Gravado	Exento
27	Subsidio por incapacidad	Exento	Gravado	Gravado	Gravado
28	Reembolso gastos médicos	Exento	Gravado	Gravado	Gravado
29	Reembolso gastos dentales	Exento	Gravado	Gravado	Gravado
30	Reembolso hospitalarios	Exento	Gravado	Gravado	Gravado
31	Reembolso gastos funeral	Exento	Exento	Gravado	Exento
32	Seguro de vida	Exento	Gravado	Exento	Gravado
33	Seguro de gastos médicos	Exento	Gravado	Exento	Gravado
34	Viáticos	Exento	Exento	Exento	Gravado
35	Premios de puntualidad	Gravado	Gravado	Gravado	Exento
36	Premios por asistencia	Gravado	Gravado	Gravado	Exento

# IMPUUESTO SOBRE NÓMINAS

Nº	Descripción	CDMX	EDOMEX	QUERETARO	PUEBLA
37	Becas trabajadores/hijos	Exento	Exento	Gravado	Gravado
38	Vales de Despensa	Exento	Gravado	Exento	Exento
39	Vales de restaurante	Exento	Gravado	Gravado	Gravado
40	Vales de gasolina	Exento	Gravado	Gravado	Gravado
41	Vales de ropa	Exento	Gravado	Gravado	Gravado
42	Ayuda para renta	Exento	Gravado	Gravado	Gravado
43	Ayuda artículos escolares	Exento	Gravado	Gravado	Gravado
44	Ayuda para anteojos	Exento	Gravado	Gravado	Gravado
45	Indemnizaciones R.T.	Exento	Exento	Exento	Exento
46	Aportaciones al Infonavit	Exento	Exento	Exento	Exento
47	Cuotas al IMSS e ISSSTE	Exento	Exento	Exento	Exento
48	Intereses subsidiados	Exento	Gravado	Gravado	Gravado

# IMPUUESTO SOBRE NÓMINAS

Nº	Descripción	CDMX	EDOMEX	QUERETARO	PUEBLA
49	Instrumentos y materiales de trabajo	Exento	Exento	Exento	Exento
49	Aportaciones al Seguro Retiro	Exento	Exento	Exento	Exento
50	Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro	Exento	Exento	Exento	Exento
51	Aportaciones plan pensiones	Exento	Exento	Exento	Exento
52	Pagos Administradores, comisarios, directivos, vigilancia	Gravado	Gravado	Gravado	Gravado
53	Asimilables a Salarios	Exento	Gravado	Exento	Gravado



**POR SU  
ATENCIÓN  
¡GRACIAS!**



# 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 SC



COFIDE



Cofide SC



@cofide.mx