cofide® CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

LE DAMOS LA MÁS CORDIAL

bienvenida al curso:

Nómina Integral ISR, IMSS, INFONAVIT y Contribuciones Locales (Incluye lo más importante y trascendental de la Reforma Laboral)

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

www.cofide.mx

TEMARIO

1. Marco legal
   - Entorno constitucional
   - Valor diario, mensual y anual de la UMA
   - Ámbito laboral
2. Ley del impuesto sobre la renta
   - Ingresos por sueldos, asimilados y asimilables a salarios
   - Ingresos gravados y exentos
   - Previsión social
   - Subsidio para el empleo
   - Mecánica para calculo mensual y anual
   - Impacto de los pagos exentos en las deducciones de la empresa
   - Impacto de la UMA en los ingresos exentos
   - Pagos por separación y cálculo del ISR
   - Obligación de timbrar los pagos en estudio, actualizados al 8 de enero del 2019.
   - CFDI como constancia laboral
   - Nueva regla para la indemnización de un trabajador

TEMARIO

3. IMSS e INFONAVIT
   - Integración del salario
   - Salarios fijos, variables y mixtos
   - Incidencias en la determinación de cuotas obrero patronales
   - Cuotas que deberán cubrir los patrones y trabajadores
   - Impacto de la UMA en las cuotas obrero patronales
   - Acuerdo del consejo técnico de la adopción de la UMA
   - Comentarios a la nueva versión del SUA 3.5.9.a
   - Nuevo concepto de RP con Reforma Laboral y afiliación del trabajador del hogar.
   - No pago de aportaciones al INFONAVIT por trabajadores del hogar
4. Contribuciones locales
   - Impuesto sobre Nómina en la CDMX
   - Impuesto sobre Erogaciones en el Estado de México
5. Casos prácticos
   - Determinación del ingreso gravado y exento
   - Determinación del Salario Base de Cotización para el IMSS e INFONAVIT
   - Ingresos que sirven de base para el impuesto sobre Nóminas del estado.

CPEUM

(ART. 123 APARTADO A)

- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la Ley.
- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir Leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

- **A.** Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

- **JORNADA LABORAL**
  - **I.** La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

- **JORNADA NOCTURNA**
  - **II.** La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.

- **TRABAJO DE MENORES**
  - **III.** Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

CPEUM

(ART. 123 APARTADO A)

- **DÍA DE DESCANSO**
  - **IV.** Por cada seis días de trabajo, deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.
- **MUJERES DURANTE EMBARAZO**
  - **V.** Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.
- **SALARIOS MÍNIMOS**
  - **VI.** Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. El Salario Mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.
  - Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.
  - Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

CPEUM

(ART. 123 APARTADO A)

- **IGUALDAD EN EL TRABAJO**
  - **VII.** Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.
- **PROTECCIÓN AL SALARIO MÍNIMO**
  - **VIII.** El Salario Mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.
- **PTU**
  - **IX.** Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas.
- **FORMA DE PAGO DEL SALARIO**
  - **X.** El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.
- **TIEMPO EXTRA**
  - **XI.** Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

CPEUM

(ART. 123 APARTADO A)

- **VIVIENDA A LOS TRABAJADORES**
  - **XII.** Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las Leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

- **CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**
  - **XIII.** Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

- **RIESGOS DE TRABAJO**
  - **XIV.** Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las Leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

CPEUM

(ART. 123 APARTADO A)

- **SEGURIDAD E HIGIENE**
  - **XV.** El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las Leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.
- **DERECHO DE ASOCIACIÓN**
  - **XVI.** Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.
- **HUELGAS Y PAROS**
  - **XVII.** Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.
- **HUELGAS LÍCITAS**
  - **XVIII.** Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.
- **PAROS LÍCITOS**
  - **XIX.** Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

CPEUM
(ART. 123 APARTADO A)

- **TRIBUNALES LABORALES**
  - **XX.** La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.
- **TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL**
  - **XXI.** Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a cumplir con la resolución, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.
- **INDEMNIZACIÓN AL TRABAJADOR**
  - **XXII.** El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

CPEUM
(ART. 123 APARTADO A)

- **DERECHO DE PREFERENCIA**
  - **XXIII.** Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.
- **DEUDAS DEL TRABAJADOR**
  - **XXIV.** De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.
- **BOLSA DE TRABAJO**
  - **XXV.** El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.
  - En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.
- **PATRÓN EXTRANJERO**
  - **XXVI.** Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

CPEUM
(ART. 123 APARTADO A)

- **CONDICIONES NULAS**
  - **XXVII.** Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:
  - **a)** Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
  - **b)** Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los tribunales laborales.
  - **c)** Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
  - **d)** Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
  - **e)** Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
  - **f)** Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
  - **g)** Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.
  - **h)** Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las Leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

CPEUM

(ART. 123 APARTADO A)

- **PATRIMONIO DE FAMILIA**
  - **XXVIII.** Las Leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

- **LEY DEL SEGURO SOCIAL**
  - **XXIX.** Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

- **SOCIEDADES COOPERATIVAS DE VIVIENDA**
  - **XXX.** Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.

SALARIO MÍNIMO GENERAL

- **PRIMERO.-**
  Para fines de aplicación de los salarios mínimos en la República Mexicana habrá dos áreas geográficas:
- El área geográfica de la "Zona Libre de la Frontera Norte", integrada por los siguientes municipios: Ensenada, Playas de Rosarito, Mexicali, Tecate y Tijuana, en el Estado de Baja California; San Luis Río Colorado, Puerto Peñasco, General Plutarco Elías Calles, Caborca, Altar, Sáric, Nogales, Santa Cruz, Cananea, Naco y Agua Prieta, en el Estado de Sonora; Janos, Ascensión, Juárez, Práxedis G. Guerrero, Guadalupe, Coyame del Sotol, Ojinaga y Manuel Benavides, en el Estado de Chihuahua; Ocampo, Acuña, Zaragoza, Jiménez, Piedras Negras, Nava, Guerrero e Hidalgo, en el Estado de Coahuila de Zaragoza; Anáhuac, en el Estado de Nuevo León; y Nuevo Laredo, Guerrero, Mier, Miguel Alemán, Camargo, Gustavo Díaz Ordaz, Reynosa, Río Bravo, Valle Hermoso y Matamoros, en el Estado de Tamaulipas.
- El área geográfica del "Resto del país", integrada por el resto de los municipios del país y las alcaldías de la Ciudad de México que no fueron listadas en el punto anterior y conforman la República Mexicana.
- **SEGUNDO.-**
  En esta ocasión en términos generales para efectos de la fijación del salario mínimo se integran tres compone ntes: primero, el monto del salario mínimo general vigente a partir del 1° de enero de 2019; segundo, un MontoIndependiente de Recuperación que se suma al monto del salario mínimo vigente anterior; y, tercero, un factorde aumento por fijación igual a 5% que se aplica a la suma del salario mínimo vigente anterior y al MIR; en la fijación del salario mínimo de la Zona Libre de la Frontera Norte no se aplicó el identificado como Monto Independiente de Recuperación.
- **TERCERO.-**
  Los salarios mínimos generales que tendrán vigencia a partir del 1° de enero de 2020 será de **185.56** pesos di arios por jornada diaria de trabajo en el área geográfica de la Zona Libre de la Frontera Norte, cuyo increment o corresponde únicamente a la fijación del 5%. Para el Resto del país el salario mínimo general será de **123.22** pesos diarios por jornada diaria de trabajo, cuyo incremento corresponde a 14.67 pesos de MIR más 5 % de incremento por fijación. Éstos serán los que figuren en la Resolución de esta Comisión que serán Publicados en el DOF como cantidad mínima que deberán recibir en efectivo las y los trabajadores.

UNIDAD DE MEDIDA Y ACTUALIZACIÓN (UMA)
ENERO DE 2020

- Para 2020, el valor diario de la UMA es de: $86.88 pesos mexicanos, el valor mensual es de $2,641.15 pesos mexicanos y el anual de $31,693.80 pesos mexicanos.
- La variación en comparación con 2019 es de 2.83 por ciento.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) da a conocer la actualización del valor de la Unidad de Medida y Actualización (UMA) que entra en vigor el 1º de febrero de 2020, en términos del artículo 5º de la Ley para determinar la Unidad de Medida y Actualización.

El valor diario de la Unidad de Medida y Actualización es de $86.88 pesos mexicanos, el valor mensual es de $2,641.15 pesos mexicanos y el valor anual de $31,693.80 pesos mexicanos.

Unidad de Medida y Actualización (UMA)

Año	Diario	Mensual	Anual
2020	$86.88	$2,641.15	$31,693.80

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 delincuencial.

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

PRESTACIONES

- Salario
- Aguinaldo
- Vacaciones
- Prima vacacional
- Descansos trabajados
- PTU
- Prima dominical
- Horas extras
- Prima de antigüedad
- Tres meses de sueldo despido injustificado
- 20 días por año de servicio para evitar la reinstalación
- Jubilaciones
- Pensiones
- Comisiones
- Días festivos
- Premio por asistencia
- Premio por puntualidad
- Bono por productividad
- Incentivo por viaje
- Viáticos no comprobados
- Intereses no cobrados sobre préstamos
- Fondo de ahorro
- Despensa
- Ayuda para comida
- Vales restaurante
- Ayuda para renta
- Ayuda para transporte
- Vales de gasolina
- Vales de uniforme
- Ayuda para lentes
- Ayuda por fallecimiento
- Reembolso de gastos médicos
- Beca para trabajadores
- Beca para hijos
- Cuotas sindicales pagadas por el patrón
- Bono anual
- Premio por antigüedad
- Vacaciones pagadas
- Subsidio por incapacidad

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.
  - Créditos otorgados o garantizados por el INFONACOT.

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

(ART. 76 LFT)

Antigüedad en años	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
30 A 34	24

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.

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 concurran circunstancias económicas que la justifiquen.
  - El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran 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 mal trato de palabra o de obra.

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.

VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.

IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo.

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(ART. 132 LFT)

XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.

XII.- Establecer y sostener las escuelas.

XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos.

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

XVI. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(ART. 132 LFT)

XVI Bis. Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.

XVII. Cumplir con las normas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios.

XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos.

XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia.

XIX Bis. Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria.

XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima.

XXI.- Proporcionar a los sindicatos un local.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(ART. 132 LFT)

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas de cajas de ahorro

XXIII Bis. Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias

XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo.

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

XXVI. Hacer las deducciones y enterar los descuentos en orden de prelación, primero al INFONACOT y posterior a las otras instituciones. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

XXVI Bis. Afiliar al centro de trabajo al INFONACOT.

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante; y

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 132 LFT)

XXX. Entregar a sus trabajadores de manera gratuita un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión dentro de los quince días siguientes a que dicho contrato sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; esta obligación se podrá acreditar con la firma de recibido del trabajador;

XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter, y

XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

(ART. 134 LFT)

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.

II. Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal.

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

(ART. 134 LFT)

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley.

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos, a cuya elaboración concurran 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.

PRESCRIPCIÓN

- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- TÍTULO DÉCIMO.
  - ARTÍCULOS 516 AL 522.

PLAZO 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.

PLAZO 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 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 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 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 DE PLAZO
(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.

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 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.
- Sin que exceda de 5 veces el Salario Mínimo del área del contribuyente $86.88 x 5 = $434.40

INGRESOS EXENTOS

(ART. 93 LISR)

IV y V. Están exentas hasta 15 veces el Salario Mínimo Diario del área geográfica, las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias, provenientes de la Ley del IMSS o ISSSTE.

86.88 X 15 = 1,303.20

1,303.20 X 30 = 39,096.00 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)

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 VSMG anual.
$31,693.80 x 10 = $ 316,938.00

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 VSMG del área del contribuyente elevado al año $31,693.80 x 7 = $221,856.60, en este caso se tendrá la exención por un SMG del área geográfica elevado al año $ 31,693.80.
  - La suma de los ingresos por sueldos y prestaciones más la previsión social exenta no deberá ser inferior a 7 VSMG del área geográfica del contribuyente elevado al año.

INGRESOS EXENTOS

(ART. 93 LISR)

Previsión social exenta

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

Ejemplo:	A	B
Sueldo	160,000	160,000
Prev. social	24,000	32,000
Suma	184,000	192,000
Monto exento	24,000	32,000

1 SM	86.88
1 SM anual	31,693.80
7 SM anual	221,856.60

INGRESOS EXENTOS

(ART. 93 LISR)

Previsión social exenta

2. Si el sueldo más previsión social rebasan 7 VSMG, estará exenta la previsión social hasta 1SMG.

Ejemplo:

Sueldo	190,000
Prev. social	35,000
Suma	225,000

Monto exento 31,693.80

1 SM	86.88
1 SM anual	31,693.80
7 SM anual	221,856.60

INGRESOS EXENTOS

(ART. 93 LISR)

Previsión social exenta

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

Ejemplo:

Sueldo	178,000	Sueldo	178,000
Prev. social	45,000	Exento	31,694
Suma	223,000	Suma	209,694

Monto exento 221,857 – 178,000 = 43,857

1 SM	86.88
1 SM anual	31,693.80
7 SM anual	221,856.60

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)

- **Los requisitos del Art. 27 fracc. XI son:**
  - **En fondo de ahorro**
    - 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 VSMG del área geográfica, elevado al año $31,693.80 x 1.3 = $41,201.94.
    - Retiro de aportaciones al término de la relación laboral o una vez al año.
    - El fondo se destine a otorgar prestamos a los trabajadores y el remanente se invierta en valores a cargo del gobierno federal.
    - Las aportaciones sean garantía del préstamo.
    - El préstamo no exceda del monto que el trabajador tenga en el fondo.
    - Se otorgue préstamo una vez al año.
    - Si se otorga más una de vez al año, siempre que el ultimo préstamo se haya pagado en su totalidad y haya transcurrido como mínimo seis meses desde que se cubrió la totalidad de dicho préstamo.

INGRESOS EXENTOS
(ART. 93 LISR)

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

INGRESOS EXENTOS

(ART. 93 LISR)

XIII. 90 VSMG 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.

$86.88 X 90 = $7,819.20

INGRESOS EXENTOS

(ART. 93 LISR)

XIV Y XV. Gratificaciones	30 días SMG $86.88 x 30 = $2,606.40
Prima vacacional	15 días SMG $86.88 x 15 = $1,303.20
P.T.U.	15 días SMG $86.88 x 15 = $1,303.20
Prima dominical	1 día SMG x cada domingo $86.88 x 1 = $86.88

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.

VIÁTICOS

- Tratándose de viáticos a los que se aplique lo dispuesto en el Artículo 93 Fracción XVII de la LISR y 152 del RLISR deberán reflejarse en el CFDI de nómina en el campo “Tipo Percepción” como percepciones exentas del trabajador usando la clave “050” (Viáticos) del catálogo tipo de percepciones, el valor se debe registrar en el campo de importe exento.

- Una vez realizado el registro del viático comprobado y del no comprobado, se deberá registrar la misma cantidad como descuento utilizando para ello la clave de descuento “081” (Ajuste en Viáticos entregados al trabajador), esto a efecto de realizar el neteo de las cantidades que ya fueron previamente entregadas.

- En caso de existir un error en el registro este se corregirá usando la clave “080” (Ajuste en Viáticos gravados) o la clave “100” (Ajuste en Viáticos exentos) del catálogo de tipo de deducciones, según sea el caso, registrando el monto a corregir usando para ello la clave percepción “050” (Viáticos).

CLAVES DEL CATÁLOGO PARA EL TIMBRADO DE VIÁTICOS

Percepciones	
050	Viáticos
Deducciones	
080	Ajuste en Viáticos gravados
081	Ajuste en Viáticos (entregados al trabajador)
100	Ajuste en Viáticos exentos
Otro tipo de pago	
003	Viáticos (entregados al trabajador)
004	Aplicación de saldo a favor por compensación anual
999	Pagos distintos a los listados y que no deben considerarse como ingreso por sueldos, salarios o ingresos asimilados

CFDI DE NÓMINA ACTUAL

Percepciones

Clave	Concepto	Importe Gravado	Importe Exento
001	Sueldos, Salarios Rayas y Jornales	15,000.00	0.00
	Total de Percepciones		15,000.00
	Otros Pagos		
003	Viáticos entregados al trabajdor		3,000.00
	Total de Otros Pagos		3,000.00
Total de Percepciones + Otros Pagos			18,000.00

Deducciones

Clave	Concepto	Importe
002	ISR	2,759.31
	Total Deducciones	2,759.31
	Importe Total Nómina	15,240.69

Se registra como un concepto adicional al entregarlo

CFDI DE NÓMINA ACTUAL

Percepciones

Clave	Concepto	Importe Gravado	Importe Exento
050	Viáticos		3,000.00
	Total de Percepciones		3,000.00

Otros Pagos

	Total de Otros Pagos	-
Total de Percepciones + Otros Pagos		3,000.00

Deducciones

Clave	Concepto	Importe
081	Ajuste en viáticos entregados al trabajador	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

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 2020

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
$	$	$	%
0.01	578.52	0.00	1.92
578.53	4,910.18	11.11	6.40
4,910.19	8,629.20	288.33	10.88
8,629.21	10,031.07	692.96	16.00
10,031.08	12,009.94	917.26	17.92
12,009.95	24,222.31	1,271.87	21.36
24,222.32	38,177.69	3,880.44	23.52
38,177.70	72,887.50	7,162.74	30.00
72,887.51	97,183.33	17,575.69	32.00
97,183.34	291,550.00	25,350.35	34.00
291,550.01	En adelante	91,435.02	35.00

SUBSIDIO PARA EMPLEO

(ARTÍCULO 1.12. DECRETO 26-DIC-2013)

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

SUELDO MENSUAL

DATOS	
SUELDO MENSUAL	4,000.00
INGRESO GRAVADO	4,000.00
LÍMITE INFERIOR	578.53
EXCEDENTE	3,421.47
TASA	6.40%
IMPUESTO MARGINAL	218.97
CUOTA FIJA	11.11
IMPUESTO CAUSADO	230.08
SUBSIDO PARA EL EMPLEO	382.46
SUBSIDO PARA EL EMPLEO A ENTREGAR	-152.38

SUELDO MENSUAL Y HORAS EXTRA

DATOS	TOTAL	EXENTO	GRAVADO
SUELDO MENSUAL	4,000.00		4,000.00
HORAS EXTRA DOBLES	300.00	150.00	150.00
HORAS EXTRA TRIPLES	1,350.00		1,350.00
	5,650.00	150.00	5,500.00

INGRESO GRAVADO	5,500.00
LÍMITE INFERIOR	4,910.19
EXCEDENTE	589.81
TASA	10.88%
IMPUESTO MARGINAL	64.17
CUOTA FIJA	288.33
IMPUESTO CAUSADO	352.50
SUBSIDO PARA EL EMPLEO	294.63
SUBSIDO PARA EL EMPLEO A ENTREGAR	57.87

SUELDO MENSUAL Y HORAS EXTRA

DATOS	TOTAL	EXENTO	GRAVADO
SUELDO MENSUAL	10,000.00		10,000.00
HORAS EXTRA DOBLES	900.00	434.40	465.60
HORAS EXTRA TRIPLES	3,375.00		3,375.00
	14,275.00	434.40	13,840.60

INGRESO GRAVADO	13,840.60
LÍMITE INFERIOR	12,009.95
EXCEDENTE	1,830.65
TASA	21.36%
IMPUESTO MARGINAL	391.03
CUOTA FIJA	1,271.87
IMPUESTO CAUSADO	1,662.90
SUBSIDO PARA EL EMPLEO	0.00
ISR A RETENER	1,662.90

SUELDO MENSUAL Y PREVISIÓN SOCIAL

DATOS	TOTAL	EXENTO	GRAVADO
SUELDO MENSUAL	10,000.00		10,000.00
HORAS EXTRA DOBLES	900.00	434.40	465.60
PREVISIÓN SOCIAL (DESPENSA)	1,000.00	1,000.00	0.00
	11,900.00	1,434.40	10,465.60

INGRESO GRAVADO	10,465.60
LÍMITE INFERIOR	10,031.08
EXCEDENTE	434.52
TASA	17.92%
IMPUESTO MARGINAL	77.87
CUOTA FIJA	917.26
IMPUESTO CAUSADO	995.13
SUBSIDO PARA EL EMPLEO	0.00
ISR A RETENER	995.13

SUELDO MENSUAL Y PREVISIÓN SOCIAL

DATOS	TOTAL	EXENTO	GRAVADO
SUELDO MENSUAL	20,000.00		20,000.00
HORAS EXTRA DOBLES	1,500.00	434.40	1,065.60
PREVISIÓN SOCIAL (DESPENSA)	2,800.00	2,641.15	158.85
	24,300.00	3,075.55	21,224.45

INGRESO GRAVADO	21,224.45
LÍMITE INFERIOR	12,009.95
EXCEDENTE	9,214.50
TASA	21.36%
IMPUESTO MARGINAL	1,968.22
CUOTA FIJA	1,271.87
IMPUESTO CAUSADO	3,240.09
SUBSIDO PARA EL EMPLEO	0.00
ISR A RETENER	3,240.09

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.- DETERMINA AGUINALDO GRAVADO

AGUINALDO	8,000.00
MENOS:	
EXENTO 86.88 X 30 =	2,606.40
GRAVADO	5,393.60

2.- DETERMINA AGUINALDO MENSUAL

AGUINALDO GRAVADO	5,393.60
ENTRE:	
365 X 30.4	/ 365 X 30.4
AGUINALDO MENSUAL	449.22

AGUINALDO, PTU Y PRIMA VACACIONAL

3.- SUMA DE SUELDO Y AGUINALDO MENSUAL

SUELDO MENSUAL	12,000.00
MÁS:	
AGUINALDO MENSUAL	449.22
	12,449.22

AGUINALDO, PTU Y PRIMA VACACIONAL

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

SUELDO MENSUAL	12,000.00	12,000.00
AGUINALDO MENSUAL	0.00	449.22
INGRESO GRAVADO	12,000.00	12,449.22
LÍMITE INFERIOR	10,031.08	12,009.95
EXCEDENTE	1,968.92	439.27
TASA	17.92%	21.36%
IMPUESTO MARGINAL	352.83	93.83
CUOTA FIJA	917.26	1,271.87
IMPUESTO CAUSADO	1,270.09	1,365.70
SUBSIDO PARA EL EMPLEO	0.00	0.00
IMPUESTO A CARGO	1,270.09	1,365.70

AGUINALDO, PTU Y PRIMA VACACIONAL

5.- DETERMINA DIFERENCIA ENTRE IMPUESTOS	
SUELDO Y AGUINALDO	1,365.70
MENOS:	
SUELDO	1,270.09
DIFERENCIA	95.61
6.- SE DETERMINA TASA DE IMPUESTO	
DIFERENCIA DE IMPUESTO	95.61
ENTRE:	
AGUINALDO MENSUAL	449.22
TASA	0.21283
7.- DETERMINACION DEL IMPUESTO	
AGUINALDO GRAVADO	5,393.60
POR:	
TASA	21.28%
ISR A RETENER	1,147.76

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	
SALARIO	14,560
DÍAS TRABAJADOS	12
CÁLCULO	
SALARIO	14,560
ENTRE:	
DÍAS TRABAJADOS	12
SALARIO DIARIO	1,213.33
LÍMITE INFERIOR	796.80
EXCEDENTE	416.53
TASA	23.52%
IMPUESTO MARGINAL	97.97
CUOTA FIJA	127.65
IMPUESTO CAUSADO	225.62
SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	0.00
ISR A RETENER	225.62

EN FUNCIÓN DE CANTIDAD DE TRABAJO REALIZADO

CÁLCULO

IMPUESTO CAUSADO	225.62
POR:	
DÍAS TRABAJADOS	12
IMPUESTO A RETENER	2,707.44

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
SALARIO	180,000.00		180,000.00
AGUINALDO	7,500.00	2,606.40	4,893.60
PRIMA VACACIONAL	1,500.00	1,303.20	196.80
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 POR 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	4,517.76	1,982.24
	260,500.00	50,527.36	209,972.64

OPCIÓN DE EFECTUAR MENSUALMENTE LA RETENCIÓN

CÁLCULO	
INGRESO GRAVADO	209,972.64
ENTRE:	
MESES	12
INGRESO MENSUAL	17,497.72
LÍMITE INFERIOR	12,009.95
EXCEDENTE	5,487.77
TASA	21.36%
IMPUESTO MARGINAL	1,172.19
CUOTA FIJA	1,271.87
IMPUESTO CAUSADO	2,444.06

PAGO ÚNICO POR PERCEPCIONES DE VARIOS MESES

- **Art. 163 RISR**
  - 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:

    - 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 DE ENE A JUN	55,000.00
CÁLCULO	
COMISIONES DE ENE A JUN	55,000.00
ENTRE	
DÍAS DEL PERIODO	181.00
COMISIÓN DIARIA	303.87
POR:	
FACTOR	30.4
COMISIÓN MENSUAL	9,237.57

PAGO ÚNICO POR PERCEPCIONES DE VARIOS MESES

CÁLCULO

SUELDO MENSUAL	6,000.00	6,000.00
COMISIÓN MENSUAL	0.00	9,237.57
INGRESO GRAVADO	6,000.00	15,237.57
LÍMITE INFERIOR	4,910.19	12,009.95
EXCEDENTE	1,089.81	3,227.62
TASA	10.88%	21.36%
IMPUESTO MARGINAL	118.57	689.42
CUOTA FIJA	288.33	1,271.87
IMPUESTO CAUSADO	406.90	1,961.29
SUBSIDO PARA EL EMPLEO	324.87	0.00
IMPUESTO A CARGO	82.03	1,961.29

PAGO ÚNICO POR PERCEPCIONES DE VARIOS MESES

CÁLCULO

ISR SUELDO Y COMISIÓN	1,961.29
MENOS:	
ISR SUELDO	82.03
DIFERENCIA DE ISR	1,879.26
ENTRE:	
COMISIÓN	9,237.57
TASA	20.34%
POR:	
COMISIONES	55,000.00
ISR A RETENER	11,187.00

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 registro federal de contribuyentes, 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.

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 2020)

- 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 2020)

- 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 2020)

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 2019	
Prestaciones pagadas a los trabajadores	$2,756,430.00
Entre:	
Ingresos totales para los trabajadores	$19,130,780.00
Igual:	
Cociente	0.1440
Ejercicio 2020	
Prestaciones pagadas a los trabajadores	$2,450,00.00
Entre:	
Ingresos totales para los trabajadores	$19,500,000.00
Igual:	
Cociente	0.1256

CASO CON DISMINUCIÓN

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

Ejercicio 2020

Ingresos exentos para los trabajadores	$2,050,000.00
Por:	
Porciento no deducible	53%
Igual:	
Monto no deducible	$1,086,500.00
Monto deducible	$963,500.00

CASO SIN DISMINUCIÓN

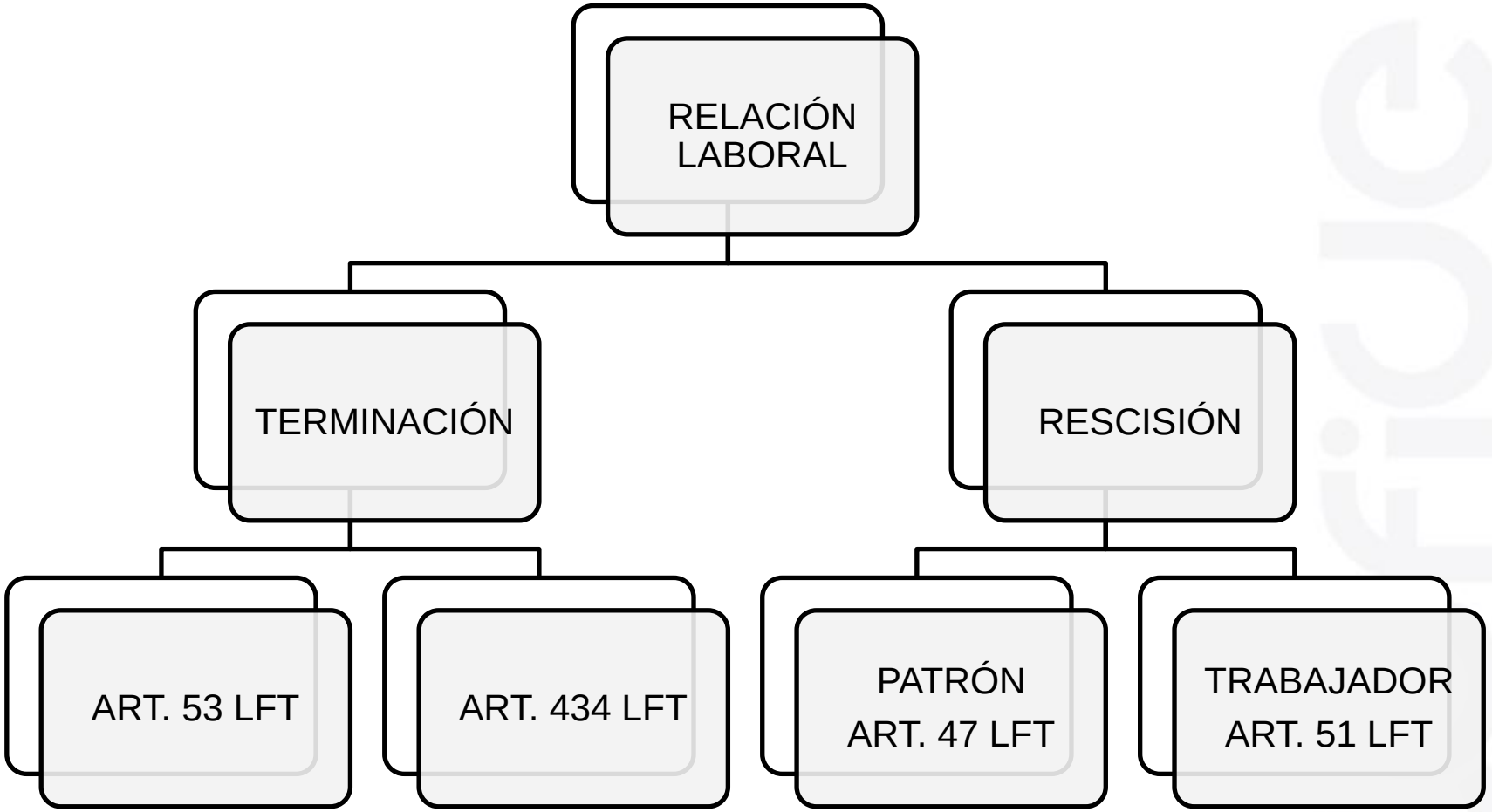
Ejercicio 2019	
Prestaciones pagadas a los trabajadores	$2,756,430.00
Entre:	
Ingresos totales para los trabajadores	$19,130,788.00
Igual:	
Cociente	0.1440
Ejercicio 2020	
Prestaciones pagadas a los trabajadores	$3,450,000.00
Entre:	
Ingresos totales para los trabajadores	$19,500,000.00
Igual:	
Cociente	0.1769

CASO SIN DISMINUCIÓN

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

Ejercicio 2020

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


RELACIÓN LABORAL
TERMINACIÓN
RESCISIÓN
ART. 53 LFT
ART. 434 LFT
PATRÓN ART. 47 LFT
TRABAJADOR ART. 51 LFT

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.

TRABAJADOR SIN RESPONSABILIDAD

(ART. 51 LFT)

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

  - **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-2008
- Fecha de liquidación. 31-ago-2020
- Despido sin causa justificada.
- Vacaciones no disfrutadas.
- Periodo de pago de nómina semanal.
- Prestaciones de Ley.
- No se le reinstalará.

Tabla control de vacaciones del trabajador					
Inicia año de antigüedad	Cumple años antigüedad	Periodo de disfrute	periodo de prescipción	Año de Antigüedad	Dias de vacaciones
10-mar-17	09-mar-18	10-mar-18 al 10-sep-18	11-sep-18 al 10-sep-19	10	16
10-mar-18	09-mar-19	10-mar-19 al 10-sep-19	11-sep-19 al 10-sep-20	11	16
10-mar-19	09-mar-20	10-mar-20 al 10-sep-20	11-sep-20 al 10-sep-21	12	16
16 dias / 365 X 174 días = 7.63 + 16 = 23.63					

CALCULO DE INDEMNIZACIÓN

Nómina	
Sueldo	959.38
CD 822.37 X 1.16666	
Finiquito	
Aguinaldo	8,356.53
CD 822.37 X 15 / 365 X 244 días	
Vacaciones	19,432.60
CD 822.37 X 23.63 días	
Prima vacacional	4,858.15
19,432.60 X 25%	
Indeminización	
3 meses de salario	74,004.30
822.37 X 90 días	
20 dias por año de servicio	205,263.55
822.37 X 20 días X 12.48 años	
Prima de Antigüedad	123,158.13
822.37 X 12 días X 12.48 años	
Total	436,032.64

PAGOS POR SEPARACIÓN

(ART. 95 LISR)

- Cuando se obtengan ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación, se calculará el impuesto anual, conforme a las siguientes reglas:
- **I.** Del total de percepciones por este concepto, se separará una cantidad igual a la del último sueldo mensual ordinario, la cual se sumará a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto en el año de calendario de que se trate y se calculará, en los términos de este Título, el impuesto correspondiente a dichos ingresos. Cuando el total de las percepciones sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, éstas se sumarán en su totalidad a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto y no se aplicará la Fracción II de este Artículo.
- **II.** Al total de percepciones por este concepto se restará una cantidad igual a la del último sueldo mensual ordinario y al resultado se le aplicará la tasa que correspondió al impuesto que señala la fracción anterior. El impuesto que resulte se sumará al calculado conforme a la Fracción que antecede.
- La tasa a que se refiere la fracción II que antecede se calculará dividiendo el impuesto señalado en la fracción I anterior entre la cantidad a la cual se le aplicó la tarifa del Artículo 152 de esta Ley; el cociente así obtenido se multiplica por cien y el producto se expresa en por ciento.

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 Instituto Mexicano del Seguro Social 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 2020)

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 2020)

- **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 2020)

- 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 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.
- 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, conforme a lo dispuesto en la Guía de llenado del Anexo 20 que al efecto publique el SAT en su Portal. 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 DE NÓMINA

N°	Descripción	3.3.
Información del nodo comprobante		
1	Serie	Opcional
2	Folio	Opcional
3	Fecha	De expedición
4	Forma de pago	99 Por definir
5	N° de certificado	Se asigna al timbrado
6	Certificado	Se asigna al timbrado
7	Condiciones de pago	No debe existir
8	Subtotal	Mayor a cero
9	Descuento	Importe total de descuento antes de impuestos
10	Moneda	MXN
11	Tipo de cambio	No debe existir
12	Total	Subtotal menos descuentos
13	Tipo de comprobante	N Nómina
14	Método de pago	PUE Pago en una sola exhibición
15	Lugar de expedición	Código postal

CFDI DE NÓMINA

N°	Descripción	3.3.
Información del nodo comprobante		
16	Confirmación	Si se está en los supuestos
17	Tipo de Relación	04 Sustitución de CFDI previos, solo si aplica
18	Información de cada nodo CFDI Relacionado	En caso de que aplique
Información del nodo Emisor		
1	RFC	Obligatorio
2	Nombre	Obligatorio
3	Régimen fiscal	Obligatorio
Información del nodo Receptor		
1	RFC	Del trabajador
2	Nombre	Del trabajador
3	Residencia Fiscal	No debe existir
4	Número de registro ID	No debe existir
5	Uso CFDI	Obligatorio P01 Por definir

CFDI DE NÓMINA

N°	Descripción	3.3.
Información de cada nodo concepto		
1	Clave de Producto o Servicio	84111505 Servicios de contabilidad de sueldos y salarios
2	No Identificación	No debe existir
3	Cantidad	1
4	Clave Unidad de medida	ACT Actividad
5	Unidad	No debe existir
6	Descripción	Pago de nómina
7	Valor Unitario	Suma de total de percepciones
8	Importe	Suma de total de percepciones
9	Descuento	Total de deducciones
10	Impuestos Traslado	No debe existir
	Base	No debe existir
	Impuesto	No debe existir
	Tipo Factor	No debe existir
	Tasa o Cuota	No debe existir
	Importe	No debe existir

SECUENCIA DE ELEMENTOS A INTEGRAR EN LA CADENA ORIGINAL

1. Información del Nodo nomina12:Nomina

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

2. Información del Nodo nomina12:Emisor

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

3. Información del Nodo nomina12:EntidadSNCF

1. Origen Recurso
2. Monto Recurso Propio.

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:CompensacionSaldosAFavor

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

17. Información del Nodo nomina12:Incapacidad

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

CFDI CON EFECTOS LABORALES

(Art. 101 LFT)

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

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

NULA LA RENUNCIA DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR
(ART. 33 LFT)

- Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

- Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante los Centros de Conciliación o al Tribunal según corresponda, que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

- Cuando el convenio sea celebrado sin la intervención de las autoridades, será susceptible de ser reclamada la nulidad ante el Tribunal, solamente de aquello que contenga renuncia de los derechos de los trabajadores, conservando su validez el resto de las cláusulas convenidas.

PATRÓN EXIMIDO DE REINSTALAR

(ART. 49 LFT)

- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

  I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

  II. Si comprueba ante el Tribunal que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y el Tribunal estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

  III. En los casos de trabajadores de confianza;

  IV. En los casos de trabajadores del hogar, y

  V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

- Para ejercer este derecho el patrón podrá acudir al Tribunal en la vía paraprocesal contemplada en el artículo 982 de esta Ley para depositar la indemnización a que se refiere el artículo 50 de esta Ley. Para tal efecto el patrón aportará al Tribunal la información relacionada con el nombre y domicilio del trabajador, para que se le notifique dicho paraprocesal, debiendo manifestar bajo protesta de decir verdad que en el caso se actualiza alguna de las hipótesis contempladas en el presente artículo. Con el escrito de cuenta y desglose del monto de la indemnización el Tribunal correrá traslado al trabajador para su conocimiento.
- Si el trabajador no está de acuerdo con la procedencia o los términos de la indemnización, el trabajador tendrá a salvo sus derechos para demandar por la vía jurisdiccional la acción que corresponda; en caso de que en el juicio se resuelva que el trabajador no se encuentra en ninguna de las hipótesis de este artículo, el depósito de la indemnización no surtirá efecto alguno y el Tribunal dispondrá del dinero depositado para ejecutar su sentencia. Si en dicho juicio el Tribunal resuelve que se actualiza alguna de las hipótesis contempladas en este artículo, pero el monto depositado es insuficiente para pagar la indemnización, el Tribunal condenará al patrón a pagar las diferencias e intereses correspondientes.

CAMBIOS AL CFDI-N VIGENTES EN 2020

Pagos por separación del trabajador

- En caso de que un trabajador se separe de su empleo y en un mismo período se efectué tanto el pago por indemnización o separación y el último pago de sueldos ordinarios, se podrá emitir el o los CFDI conforme a lo siguiente:

  i) Dos CFDI, uno por el pago por indemnización o separación y otro por pago de sueldos, o bien,

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

Año del saldo a favor

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

CAMBIOS AL CFDI-N VIGENTES EN 2020

Procedimiento para el registro del ajuste del Subsidio para el empleo causado cuando se realizan pagos por períodos menores a un mes

- De conformidad con lo previsto en el ARTÍCULO DÉCIMO del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la LIVA; de la Ley del IEPS; de la Ley Federal de Derechos, se expide la LISR, y se abrogan la Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única, y la Ley del Impuesto a los Depósitos en Efectivo, publicado en el DOF el 11 de diciembre de 2013, en vigor a partir del 1o. de enero de 2014, los contribuyentes que perciban ingresos por salarios a que se refiere dicho ARTÍCULO gozarán de un subsidio para el empleo que se aplicará contra el ISR que resulte a cargo en los pagos provisionales.

- Cuando el ISR sea menor que el subsidio para el empleo mensual, el empleador deberá entregar al trabajador la diferencia que se obtenga; sin embargo, puede darse el caso que aún y cuando el trabajador no tenía derecho al subsidio para el empleo, el empleador le entrego una cantidad por dicho concepto.

- Por lo anterior, en este Apéndice, se especifica la forma en que se debe registrar en el CFDI la información del "**Ajuste al subsidio para el empleo causado"**, ilustrando para ello el caso en donde se haya entregado en efectivo subsidio para el empleo al trabajador y cuando se detecta al fin de mes, que a dicho corte el subsidio para el empleo causado es de cero. Dicho ajuste debe realizarse en el último CFDI del mes.

CAMBIOS AL CFDI-N VIGENTES EN 2020

- **PLANTEAMIENTO**
- Para efectos didácticos, a continuación se muestra un caso práctico, en el cual, un trabajador recibió un pago por concepto de subsidio para el empleo en la primer quincena ya que el ISR determinado fue menor a dicho subsidio; sin embargo, al realizarse el pago de la segunda quincena y al verificar el ingreso mensual obtenido por el trabajador, aplicando lo previsto en la Tabla del subsidio para el empleo del Anexo 8 de la Resolución Miscelánea Fiscal vigente, se advierte que dicho trabajador no tenía derecho al subsidio entregado, ya que la cantidad que le correspondía por concepto de subsidio al empleo causado es cero, por lo tanto, el empleador se ve obligado a efectuar un ajuste al subsidio para el empleo causado.

- **1. Cálculo del ISR correspondiente a la primera quincena del mes de junio de 2019.**
- En la primer quincena del mes de junio de 2019, un trabajador percibe un salario de $2,500.00 pesos, por lo tanto, conforme a la Tabla del subsidio para el empleo del Anexo 8 de la Resolución Miscelánea Fiscal vigente, a dicho trabajador le corresponde un subsidio para el empleo de $160.35 pesos 00/MN, en ese sentido, el trabajador tiene derecho a que el empleador le entregue la diferencia que resulte del ISR a cargo y el subsidio para el empleo aplicado, y que en el caso en concreto dicha diferencia corresponde a $9.75 pesos. Lo anterior, se refleja en la siguiente imagen y representación gráfica del CFDI.

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

- **Representación gráfica del CFDI emitido correspondiente a la primera quincena del mes de junio de 2019**

PERCEPCIONES

Tipo Percepción	Concepto	Importe Gravadc	Importe Excento
001	Sueldos, Salarios Rayas	2500.00	0.00

Total Sueldos: 2500.00 **Total Gravado:** 2500.00 **Total Excento:** 0.00

DEDUCCIONES

Tipo Deducción	Concepto	Importe
001	Seguridad Social	100.00

Total Otras Deducciones: 100.00

OTROS PAGOS

Tipo Otro Pago	Concepto	Importe
002	Subsidio para el empleo (efectivamente entregado al trabajador	9.75

Subsidio al Empleo

Subsidio Causado 160.35

- **Cálculo del ISR correspondiente a la segunda quincena del mes de junio de 2019**
- *En la segunda quincena del mes de junio de 2019, el trabajador percibe un salario de $4,900.00 pesos, por lo tanto, conforme a la Tabla del subsidio para el empleo del Anexo 8 de la Resolución Miscelánea Fiscal vigente, advertimos que al trabajador le corresponde un subsidio para el empleo causado de cero, tal como se refleja en la siguiente imagen:

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

CAMBIOS AL CFDI-N VIGENTES EN 2020

- Ahora bien, a efecto de determinar si el trabajador tiene derecho a una cantidad por concepto de subsidio para el empleo mensual conforme a la Tabla del “Subsidio para el empleo mensual” del Anexo 8 de la Resolución Miscelánea vigente, se deberá considerar como base para el cálculo, el ingreso mensual percibido, es decir, la suma del salario obtenido por el trabajador en la primera y segunda quincena del mes de junio.
- En el caso en concreto, al verificar el importe del ingreso obtenido por el trabajador en las dos quincenas, tenemos que la suma del salario mensual es de $7,400.00, sin embargo, al aplicar lo previsto en la Tabla del subsidio para el empleo, al trabajador le corresponde un subsidio para el empleo causado de cero, ya que el ingreso mensual es superior al previsto en la citada tabla, tal como se muestra a continuación:

	1era. Quincena	2da. Quincena	Salario mensual
Salario quincenal	2500	4900	7400

Tabla del subsidio para el empleo aplicable a la tarifa del numeral 5 del rubro B.

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto Para Ingresos de $	Hasta Ingresos de $	Cantidad de subsidio para el empleo mensual $
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

CAMBIOS AL CFDI-N VIGENTES EN 2020

- **Ajuste del subsidio para el empleo causado.**
- Conforme a lo anterior, partiendo de que al trabajador le corresponde un subsidio para el empleo causado de cero, y en virtud de que en la primera quincena del citado mes se le entregó al trabajador una cantidad por concepto de subsidio para el empleo, se debe realizar un **Ajuste del subsidio para el empleo causado** a fin de retrotraer los efectos dados al subsidio que se entregó al trabajador en la primera quincena del mes de junio de 2019.

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

CAMBIOS AL CFDI-N VIGENTES EN 2020

- **Emisión del CFDI en el cual se registrará el subsidio para el empleo entregado.**
- Ahora bien, para registrar el ajuste por subsidio para el empleo entregado al trabajador en la primera quincena del mes de junio aún y cuando no se tenía derecho al mismo, en el CFDI correspondiente a la segunda quincena del mes de junio de 2019, se debe incluir el ajuste del subsidio para el empleo causado, conforme a lo siguiente:

- a) En el CFDI se debe registrar el **ajuste al subsidio para el empleo causado** en el Nodo Deducciones, conforme a lo siguiente:
  - **Nodo Deduccion**
  - En el campo **TipoDeduccion** del Nodo:Deduccion, se debe registrar la clave “107” (Ajuste al Subsidio Causado) contenida en el catálogo c_TipoDeduccion, publicado en el Portal del SAT.
  - En el campo: **Concepto** del Nodo:Deduccion, se debe registrar la siguiente descripción: “Ajuste al Subsidio Causado”.
  - En el campo **Importe** del Nodo:Deduccion, se debe registrar el monto del Subsidio para el empleo Causado, el cual no le correspondía al trabajador, mismo que se registró en el campo SubsidioCausado del CFDI de la primera quincena del mes de junio de 2019 y que se emitió al trabajador dentro del mismo mes al que corresponde este CFDI. Para este ejemplo son: 160.35.

CAMBIOS AL CFDI-N VIGENTES EN 2020

- b) Asimismo, en dicho CFDI se debe realizar el registro del **ajuste de ISR que se dejó de retener,** por haber aplicado el subsidio para el empleo que no le correspondía al trabajador.

- **I.Nodo Deduccion**
  - En el campo **TipoDeduccion** del Nodo:Deduccion, se debe registrar la clave “002” (ISR) del catálogo c_TipoDeduccion, publicado en el Portal del SAT.
  - En el campo **Concepto** del Nodo:Deduccion, se debe registrar la siguiente descripción: “ISR”.
  - En el campo **Importe** del Nodo:Deduccion, se debe registrar el importe de ISR que se debió retener al trabajador en el o los CFDI emitidos con anterioridad, dentro del mismo mes, al que corresponde este CFDI, para este ejemplo son: “150.60”.
  - En el campo **TipoDeduccion** del Nodo:Deduccion, se debe registrar la clave “071” (Ajuste en Subsidio para el empleo (efectivamente entregado al trabajador) del catálogo c_TipoDeduccion, publicado en el Portal del SAT.
  - En el campo **Concepto** del Nodo:Deduccion, se debe registrar la siguiente descripción: “Ajuste en Subsidio para el empleo (efectivamente entregado al trabajador)”.
  - En el campo **Importe** del Nodo:Deduccion, se debe registrar el importe del ajuste en Subsidio para el empleo (efectivamente entregado al trabajador), para este ejemplo son: “9.75”.

CAMBIOS AL CFDI-N VIGENTES EN 2020

- **II.Nodo OtroPago**
  - En el campo **TipoOtroPago** del Nodo: OtroPago, se debe registrar la clave “007” (ISR ajustado por subsidio) del catálogo c_TipoOtroPago, publicado en el Portal del SAT.
  - En el campo **Concepto** del Nodo: OtroPago, se debe registrar la siguiente descripción: “ISR ajustado por subsidio”.
  - En el campo **Importe** del Nodo: OtroPago se debe registrar el mismo importe de ISR que se debió de retener y que se registró en el apartado I de este inciso. Para este ejemplo son: 150.60.
  - En el campo **TipoOtroPago** del Nodo: OtroPago, se debe registrar la clave “008” (Subsidio efectivamente entregado que no correspondía (Aplica solo cuando haya ajuste al cierre de mes en relación con el Apéndice 7 de la guía de llenado de nómina)) del catálogo c_TipoOtroPago, publicado en el Portal del SAT.
  - En el campo **Concepto** del Nodo: OtroPago, se debe registrar la siguiente descripción: “Subsidio efectivamente entregado que no correspondía (Aplica solo cuando haya ajuste al cierre de mes en relación con el Apéndice 7 de la guía de llenado de nómina)”.
  - En el campo **Importe** del Nodo: OtroPago se debe registrar el mismo importe que se registró con la clave “071” (Ajuste en Subsidio para el empleo (efectivamente entregado al trabajador), para este ejemplo son: 9.75.

CAMBIOS AL CFDI-N VIGENTES EN 2020

- **Representación gráfica del CFDI en donde se realiza el ajuste del subsidio para el empleo.**

Complemento							
Versión	1.2	Tipo de Nómina: O	Periodicidad del pago:	04 Quincenal	Total Percepciones:	4900.00
Fecha de pago:	30/06/2019		Clabe:	187635794167249042	Total Deducciones:	915.28
Fecha Inicial de pago:	16/06/2019		Banco:	IXE	Total Otros Pagos:	160.35
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:	30/06/2019		ClaveEntFed:	DF		

PERCEPCIONES

Tipo Percepción	Concepto	Importe Gravado	Importe Excento
001	Sueldos, Salarios Rayas	4900.00	0.00

Total Sueldos: 4900.00 Total Gravado: 4900.00 Total Excento: 0.00

DEDUCCIONES

Tipo Deducción	Concepto	Importe
001	Seguridad Social	150.00
002	ISR	444.58
107	Ajuste al Subsidio Causa	160.35
002	ISR	150.60
071	Ajuste en Subsidio para el empleo (efectivamente	9.75

Total Otras Deducciones: 320.1

Total Impuestos Retenidos: 595.18

OTROS PAGOS

Tipo Otro Pago	Concepto	Importe
007	ISR ajustado por subsidio	150.60
008	Subsidio efectivamente entregado que no correspondia (Aplica solo cuando haya ajuste al cierre de mes en relación con el Apéndice 7 de la guía de llenado de nómina)	9.75

CAMBIOS AL CFDI-N VIGENTES EN 2020

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

Complemento							
Versión	1.2	Tipo de Nómina: O	Periodicidad del pago:	04 Quincenal	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

Tipo Percepción	Concepto	Importe Gravadc	Importe Excento
001	Sueldos, Salarios Rayas	6000.00	0.00

Total Sueldos: 6000.00 Total Gravado: 6000.00 Total Excento: 0.00

DEDUCCIONES

Tipo Deducción	Concepto	Importe
001	Seguridad Social	200.00
002	ISR	643.43
101	ISR Retenido de ejercicio anterior	798.44

Total Otras Deducciones: 998.4
Total Impuestos Retenidos: 643.43

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 15 LSS)

- Los patrones 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.
- **VI.** Tratándose de patrones 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 acreditaren 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 patrones 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.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(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

INTEGRACIÓN DE SALARIOS

(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

INTEGRACIÓN DE SALARIOS

(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.
- **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.

INTEGRACIÓN DE SALARIOS

(ART. 27 LSS)

- **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.

- **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
Vacaciones	Si	El 100% Fijo
Prima vacacional	Si	El 100% Fijo
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% 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

BASES DE COTIZACIÓN

- Salario Mínimo General.
- Salario Diario Integrado.
- Salario Base de Cotización
- El tope mínimo es de 1 VSMG y máximo de 25 VSMG.
  - Durante enero de 2020
    - Mínimo 123.22
    - Máximo 84.49 uma X 25 = $ 2,112.25
  - A partir de febrero de 2020
    - Mínimo 123.22
    - Máximo 86.88 uma X 25 = $ 2,172.00

CASO PRÁCTICO

- Calcular el Salario Diario Integrado para cotizar a partir del 1-jul-2020 con los siguientes datos:
  - Salarios mensuales de:
    - Trabajador A $ 10,000.00 fecha de ingreso 20-oct-06.
    - Trabajador B $ 15,000.00 fecha de ingreso 4-feb-11
    - Trabajador C $ 30,000.00 fecha de ingreso 6-ago-14.
  - Prestaciones mínimas de Ley.
  - Vales de despensa 8% sobre la cuota diaria.
  - Tres alimentos con un cobro de 15 pesos diarios.

TRABAJADOR A

Cuota Diaria	328.77
$ 10,000 X 12 / 365 =	
Más:	
Aguinaldo	13.51
15 días / 365 X $ 328.77 CD =	
Más:	
Prima Vacacional	3.60
16 días X 25% / 365 X $ 328.77 CD =	
Suma	345.88
Vales de despensa	0.00
Pago $ 328.77 X 8% = $ 26.30	
Tope $ 86.88 X 40% = $ 34.752	
Conclusión: Integra lo que excede	
Alimentos	82.19
Cobro $ 15.00 diarios	
Debo cobrar $ 86.88 X 20% = $ 17.376	
Conclusión: Se integra el 25% de la cuota diaria por los tres alimentos	
$ 328.77 X 25% =	
SDI FIJO	428.07

TRABAJADOR B

Cuota Diaria	493.15
$ 15,000 X 12 / 365 =	
Más:	
Aguinaldo	20.27
15 días / 365 X $ 493.15 CD =	
Más:	
Prima Vacacional	5.40
16 días X 25% / 365 X $ 493.15 CD =	
Suma	518.82
Vales de despensa	4.60
Pago $ 493.15 X 8% = $ 39.35	
Tope $ 86.88 X 40% = $ 34.752	
Conclusión: Integra lo que excede	
Alimentos	123.29
Cobro $ 15.00 diarios	
Debo cobrar $ 86.88 X 20% = $ 17.376	
Conclusión: Se integra el 25% de la cuota diaria por los tres alimentos	
$ 493.15 X 25% =	
SDI FIJO	646.71

TRABAJADOR C

Cuota Diaria	986.30
$ 30,000 X 12 / 365 =	
Más:	
Aguinaldo	40.53
15 días / 365 X $ 986.30 CD =	
Más:	
Prima Vacacional	9.46
14 días X 25% / 365 X $ 986.30 CD =	
Suma	1,036.29
Vales de despensa	44.15
Pago $ 986.30 X 8% = $ 78.90	
Tope $ 86.88 X 40% = $ 34.752	
Conclusión: Integra lo que excede	
Alimentos	246.58
Cobro $ 15.00 diarios	
Debo cobrar $ 86.88 X 20% = $ 17.376	
Conclusión: Se integra el 25% de la cuota diaria por los tres alimentos	
$ 986.30 X 25% =	
SDI FIJO	1,327.02

CASO PRÁCTICO

- Elementos variables:
  - Bono anual cobrado en may-jun 2020

Trabajador	Bono
A	15,000
B	10,000
C	12,000

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 $20.00
- Cálculo del Salario Diario Integrado.
- Horas a la semana 6 días x 3 hrs = 18
- Sueldo de la semana $20.00 x 18 hrs = 360.00
- Prestaciones que lo integran
  - Aguinaldo $60.00 x 15 / 365 = $2.4657 x 7 días = $17.26
  - Prima vacacional $60.00 x 6 / 365 x 25% = $0.2466
  - $0.2466 x 7 = $1.7260
- Proporción del séptimo día
  - $60 / 6 x 6 = $60.00
- Percepciones de la semana
  - $360.00 + 17.26 + 1.73 + 60.00 = $438.99
  - $438.99 / 7 = $ 62.71
- S.D.I. = $62.71
- S.B.C. = $123.22

SEMANA REDUCIDA

- Días trabajados de jueves, viernes y sábado.
- Jornada de 8 hrs diarias.
- Cuota diaria $150.00
- Cálculo del Salario Diario Integrado.
- Sueldo de los días trabajados.
  - 3 días x $ 150.00 = 450.00
- Prestaciones que lo integran.
  - Aguinaldo $150.00 x 15 / 365 = $6.16 x 3.5 días = $21.56
  - Prima vacacional $150.00 x 6 / 365 x 25% = $0.6164
  - $0.6164 x 3.5 = $2.1574
- Proporción del séptimo día.
  - $ 150 / 6 x 3 = $ 75.00
- Percepciones de la semana
  - $450 + 21.56 + 2.16 + 75.00 = $548.72
  - $548.72 / 7 = $78.39
- S.D.I. = $78.39
- S.B.C. = $123.22

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 (Artículo 35 LSS)**
  - 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 (Artículo 36 LSS)**
  - 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 (Artículo 37 LSS)**
  - 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 (Artículo 38 LSS)**
  - 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 SBC 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 AL 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 AL 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. Así mismo, 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)

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	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

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:

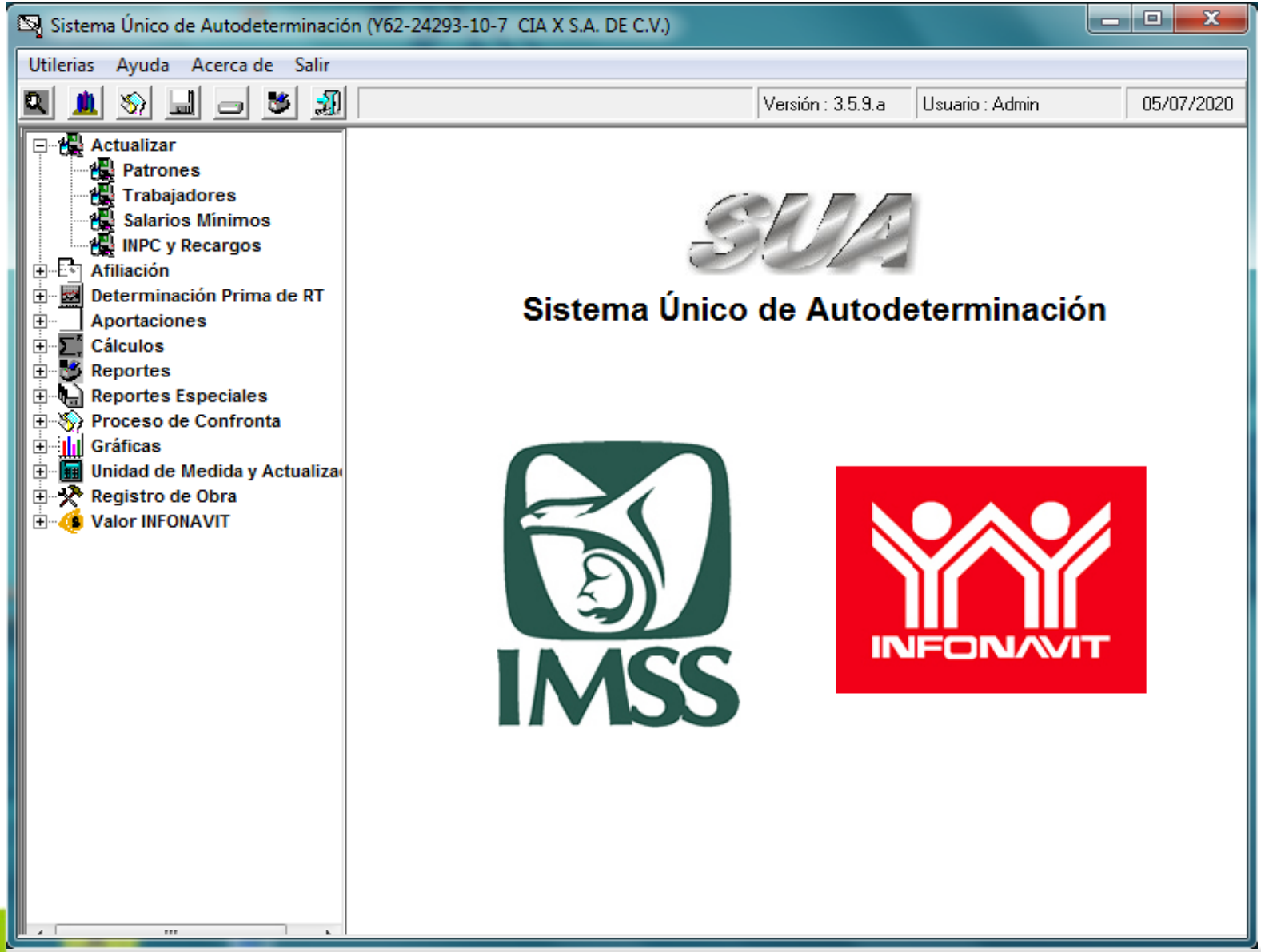
  - **I.** En el caso de trabajadores con jornada reducida se seguirán las reglas establecidas en la Fracción I, del Artículo 31 de la Ley, y

  - **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)

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


Sistema Único de Autodeterminación (Y62-24293-10-7 CIA X S.A. DE C.V.)
Utilerias Ayuda Acerca de Salir
Versión : 3.5.9.a
Usuario : Admin
05/07/2020
Actualizar
Patrones
Trabajadores
Salarios Mínimos
INPC y Recargos
Afiliación
Determinación Prima de RT
Aportaciones
Cálculos
Reportes
Reportes Especiales
Proceso de Confronta
Gráficas
Unidad de Medida y Actualiza
Registro de Obra
Valor INFONAVIT
SUA
Sistema Único de Autodeterminación
IMSS
INFONAVIT

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 mal trato 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.

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 CURP.
- Los patrones inscribirán a sus trabajadores con el salario que perciban al momento de su inscripción.
- **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 LSS.
- 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.
- **III.-** Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, conforme a lo previsto en los Artículos 97 y 110 de la LFT, 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 CFF y sus disposiciones reglamentarias. A efecto de evitar duplicidad de acciones, el Instituto podrá convenir con el IMSS la coordinación de estas acciones fiscales.
- **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 CFF.
- **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.
- 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.

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.
- **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.

IMPUESTO SOBRE NÓMINAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO

ARTÍCULOS DEL 156 A 159
CÓDIGO FISCAL DE LA CDMX

SUJETOS
(ART. 156 CFCDMX)

- Se encuentran obligadas al pago del Impuesto sobre Nóminas, las personas físicas y morales que, en la Ciudad de México, realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se les otorgue.
- Para los efectos de este impuesto, se considerarán erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado, las siguientes:

  I. Sueldos y salarios

  II. Tiempo extraordinario de trabajo

  III. Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos

  IV. Compensaciones

  V. Gratificaciones y aguinaldos

  VI. Participación patronal al fondo de ahorros

  VII. Primas de antigüedad

  VIII. Comisiones

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

EXENTOS
(ART. 157 CFCDMX)

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

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.

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.

cofide® CAPACITACIÓN EMPRESARIAL
Cofide SC
Cofide SC
COFIDE
GRACIAS POR SU ATENCIÓN
Y PARTICIPACIÓN
01(55) 4630.4646
www.cofide.mx