



# ACTUALIZACION Y REFORMAS PARA EL PAGO DE NOMINAS 2021

LCP MF MIGUEL ALARCON DIAZ

## CONCEPTO GENERALES DE LA RELACIÓN LABORAL

**PATRON:** Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. **Art. 10, LFT**

**TRABAJADOR:** Es la persona física que presta a otra, física o moral, un **trabajo personal subordinado**. **TRABAJO DIGNO Y DECENTE.** Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.



# PRESTACIONES MINIMAS DE LEY

## GRATIFICACION ANUAL

Art. 87, LFT. 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.

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.



# DURACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

## Duración de la relación laboral

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.

### **Art.35, LFT**

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.**

# DURACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

## Duración de la relación laboral

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.

**Ver Art. 39-A, LFT**





# DURACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

## **Capacitación inicial Art. 39-B**

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.

## PRESTACIONES MINIMAS DE LEY

### GRATIFICACION ANUAL, EXENCIÓN

**Art. 96, fracc. XIV.** Exento hasta 30 UMAS, siempre que se otorgue en forma general.

#### Comentarios a la exención:

- Deberá aplicar en una sola ocasión a los trabajadores (más de un trabajo)
- El monto máximo de exención deberá ser en un año equivalente a \$  
 $89.62 \times 30 = 2,688.60$
- Es una cantidad que no se podrá exentar más de una ocasión en el año





# PRESTACIONES MINIMAS DE LEY

## VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL ANUAL

**Art. 77, LFT.** 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.

**Art. 78, LFT.** Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

**Art. 79, LFT.** Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

**Art. 80, LFT.** Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

**Art. 81, LFT.** 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.



## PRESTACIONES MINIMAS DE LEY

### PRIMA VACACIONAL ANUAL, EXENCIÓN

**Art. 93, fracc. XIV.** Exento hasta 15 veces las UMAS, siempre que se otorgue en forma general.

#### Comentarios a la exención:

- Deberá aplicar en una sola ocasión a los trabajadores (más de un trabajo)
- El monto máximo de exención deberá ser en un año equivalente a  $\$89.62 \times 15 = 1,344.30$
- Es una cantidad que no se podrá exentar más de una ocasión en el año



## PRESTACIONES MINIMAS DE LEY

### **PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES**

**Art. 117, LFT.** Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

**De acuerdo a la Quinta Resolución Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, del 03 de Febrero de 2009. Prevalece el procedimiento y porcentaje de Reparto equivalente al 10% de la Renta Gravable.**

**Precisión:** A partir del año 2014 se homologa el procedimiento para determinar la PTU. Utilidad Fiscal)





## PRESTACIONES MINIMAS DE LEY

### PTU, PROCEDIMIENTO DE REPARTO

**Art. 123, LFT.** La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales:

**Primera:** se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios.

**Segunda:** se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

#### **Precisión: Para los efectos de PTU:**

1. Salario se deberá entender como la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. Se excluirán las gratificaciones, percepciones, y demás prestaciones señaladas en el Art. 84, LFT.
2. 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 el año.



# PRESTACIONES MINIMAS DE LEY

## PTU, PROCEDIMIENTO DE REPARTO

**Art. 123, LFT.** La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales:

**Primera:** se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios.

**Segunda:** se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Precisión: Para los efectos de PTU:

1. Salario se deberá entender como la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. Se excluirán las gratificaciones, percepciones, y demás prestaciones señaladas en el Art. 84, LFT.
2. 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 el año.

# PRESTACIONES MINIMAS DE LEY

## **PTU, DETERMINACIÓN A LOS TRABAJADORES, PRECISIONES.**

**Art. 127, LFT.** El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

- I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades.
- II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.
- III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario.
- IV. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo.

## PRESTACIONES MINIMAS DE LEY

### PTU, EXENCIÓN

**Art. 93, fracc. XIV.** Exento hasta 15 veces las UMAS, siempre que se otorgue en forma general.

#### Comentarios a la exención:

- Si al trabajador se le paga un concepto sustituto de la PTU, pero sin tener esta naturaleza, no podrá exentar, el monto pagado deberá estar gravado al 100%.
- Deberá aplicar en una sola ocasión a los trabajadores (más de un trabajo).
- El monto máximo de exención deberá ser en un año equivalente a  $\$89.62 \times 15 = 1,344.30$
- Es una cantidad que no se podrá exentar más de una ocasión en el año.



# PRESTACIONES MINIMAS DE LEY

## TIEMPO EXTRAORDINARIO

**Art. 58, LFT.** Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

**Art. 59, LFT.** 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.

**Art. 61, LFT.** La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.



## PRESTACIONES MINIMAS DE LEY

### TIEMPO EXTRA, EXENCION ART. 93, fracc. I.

#### Trabajadores con salario mínimo:

Tiempo extraordinario sin exceder de los límites señalados en la legislación laboral; tres horas diarias y tres veces en una semana.

#### Trabajadores con salario superior al mínimo

Tiempo extraordinario y días de descanso trabajados sin disfrutar de otro en sustitución, cumpliendo los siguientes parámetros:

- El tiempo extraordinario que no exceda del límite laboral; tres horas diarias ni de tres veces por semana.
- De la cantidad anterior se exenta el 50%.
- Máxima exención cinco veces UMAS





## PREVISION SOCIAL, DEFINICION

### Art. 7, penúltimo párrafo

Para los efectos de esta ley, se considera previsión social las erogaciones efectuadas que tengan por **objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras**, así como el **otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas**, tendientes a su **superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia**. En ningún caso se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas.



## PREVISION SOCIAL, REQUISITOS PARA EXENCION

De acuerdo con lo comentado:

- Otorgarse de manera general, de conformidad con los contratos (individuales o colectivos de trabajo).
- Cumplir los límites señalados en el penúltimo párrafo del Art. 93, LISR.





# PREVISIÓN SOCIAL, PRECISIONES

## VALES DE DESPENSA

- Solo mediante el uso de monederos electrónicos. Art. 27, fracc. XI. Requisito de deducibilidad
- Con terceros autorizados

### Definición de vale de despensa en la RMF 2016

#### Concepto de vale de despensa

**3.3.1.15.** Para los efectos del artículo 27, fracción XI, primer párrafo de la Ley del ISR, se entenderá por vale de despensa, aquél que independientemente del nombre que se le designe, se proporcione a través de monedero electrónico y permita a los trabajadores que lo reciban, utilizarlo en establecimientos comerciales ubicados dentro del territorio nacional, en la adquisición de artículos de consumo que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.

Los vales de despensa, no podrán ser canjeados por dinero, ya sea en efectivo o mediante títulos de crédito, o utilizados para retirar el importe de su saldo en efectivo, directamente del emisor o a través de cualquier tercero, por cualquier medio, incluyendo cajeros automáticos, puntos de venta o cajas registradoras, entre otros, tampoco podrán utilizarse para adquirir bebidas alcohólicas o productos del tabaco.

# PREVISIÓN SOCIAL, PRECISIONES

## SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD

Los trabajadores pueden tener, de acuerdo con la Ley del SS tres tipos de incapacidades:

1. Riesgo de trabajo, que cubre el IMSS al 100% UMAS.
2. Maternidad , que cubre el IMSS al 100% UMAS.
3. Enfermedad que cubre el IMSS al 60% de UMA a partir del cuarto día de Incapacidad.

De acuerdo con el Art. 42, fracc. II de LFT: el patrón no está obligado a pagar el salario al trabajador durante los primeros tres días, ni tampoco a cubrir el 40% de diferencia que el IMSS no cubre de dicha incapacidad.



## BECAS EDUCACIONALES

**Este concepto no deberá confundirse con el concepto de CAPACITACION**  
**Diferenciación:**

**Ejemplo:** Objeto social de la empresa: FABRICACION DE MUEBLES DE MADERA PARA EL HOGAR y otorga las siguientes becas para sus trabajadores.

**BECA:** CLASES DE PINTURA ARTISTICA (**PREVISION SOCIAL**)

**BECA:** CLASES DE TALLADO DE MADERA (**CAPACITACION**)



## PREVISIÓN SOCIAL, PRECISIONES

### **GUARDERIAS INFANTILES, ACTIVIDADES CULTURALES Y RECREATIVAS**

Para estos conceptos se recomienda, en la medida de lo posible, que el patrón las pague, esto es, para no perder el control de la documentación comprobatoria y su correspondiente deducibilidad. Otra opción es determina una política de reembolso contra la presentación del comprobante correspondiente.



## PRIMAS DE SEGUROS DE VIDA Y GASTOS MEDICOS

**No se considerará ingreso acumulable el monto de las primas por seguros de gastos médicos** que los patrones paguen en favor de sus trabajadores, siempre que se trate de seguros que, de haber sido pagadas las primas por el propio trabajador, serían deducibles para éste, y que la documentación comprobatoria que ampare el pago de dichas primas se expida a nombre del patrón.



# PREVISIÓN SOCIAL, PRECISIONES

## CAJA Y FONDO DE AHORRO, ART. 93

Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas para sus trabajadores cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de esta Ley o, en su caso, del presente Título.

### Requisitos de deducibilidad de la previsión social Art. 27, fracc. XI.

- Se otorguen de manera general
- Vales de despensa, en monedero electrónico
- Se elimina para 2016 el comparativo de trabajadores sindicalizados vs los no sindicalizados





# PREVISIÓN SOCIAL, PRECISIONES

## CAJA Y FONDO DE AHORRO, ART. 93

### Requisitos de los fondos de ahorro como previsión social:

- a) Generalidad de acuerdo a las reglas de este artículo.
- b) El monto aportado por el patrón debe ser igual al aportado por el trabajador.
- c) La aportación no excederá del 13% del salario del trabajador, ni del equivalente al 1.3 del salario mínimo general del área del trabajador.
- d) Se deben cumplir los requisitos de permanencia que señale el Reglamento.





# PREVISION SOCIAL, PRECISIONES

## CAJA Y FONDO DE AHORRO, ART. 93, FRACC. XI

### Requisitos adicionales a fondos de ahorro Art. 49 (42), RLISR

Las aportaciones que se efectúen a fondos de ahorro, serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:

- I. Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.
- II. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores públicos.
- III. Que en el caso de préstamos otorgados a trabajadores que tengan como garantía las aportaciones del fondo, se cumpla con lo siguiente:
  - Los préstamos no excedan del monto que el trabajador tenga en el fondo.
  - Que los préstamos sean otorgados una vez al año.
  - Se podrá otorgar más de un préstamo al año, cuando el que se hubiera otorgado, se hubiera pagado y que haya transcurrido como mínimo seis meses desde que se cubrió la totalidad del préstamo.



# **ACTUALIZACIÓN FISCAL DE PRESTACIONES DEL IMSS 2021**

Seguro y concepto	Prestaciones	Cuotas			Base salarial	
		Patrón	Trabajador	Total		
Riesgos de Trabajo	En especie y dinero	Conforme con su siniestralidad laboral		0.00 %	Prima correspondiente <sup>1</sup>	Salario base de cotización (SBC)
Enfermedades y Maternidad	En especie	Cuota fija por cada colaborador hasta por tres veces la UMA vigente <sup>2</sup>	20.40 %	0.00 %	20.40 %	UMA <sup>2</sup>
		Cuota adicional por la diferencia del SBC y de tres veces la UMA <sup>2</sup>	1.10 %	0.40 %	1.50 %	Diferencia entre el SBC y tres veces la UMA <sup>2</sup>
	Gastos médicos para pensionados y beneficiarios	1.05 %		0.375 %	1.425 %	SBC
En dinero	0.70 %		0.25 %	0.95 %	SBC	

Seguro y concepto	Prestaciones	Cuotas			Base salarial
		Patrón	Trabajador	Total	
Invalidez y Vida	En especie y dinero	1.75 %	0.625 %	2.375 %	SBC
Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (CEAV)	Retiro	2.00 %	0.00 %	2.00 %	SBC
	CEAV	3.150 %	1.125 %	4.275 %	SBC
Guarderías y Prestaciones Sociales	En especie	1.00 %	0.00 %	1.00 %	SBC
Infonavit	Crédito para vivienda	5.00 %	0.00 %	5.00 %	Salario base de aportación



## Notas:

1. En enero y febrero de 2021 se considera la declarada en febrero de 2020. La prima a considerar del 1o. de marzo 2021 al 28 de febrero de 2022 se calculará según la mecánica de los artículos 72 de la LSS y 32 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (RACERF), y se presentará al Seguro Social, en la declaración respectiva a más tardar el último día de febrero de 2021
2. El 27 de enero de 2016 se dio a conocer el Decreto con el que se desindexó el salario mínimo para que deje de ser utilizado como índice, unidad, base o medida de referencia para los fines ajenos a su naturaleza, sustituyéndolo por la UMA.

El IMSS en el Acuerdo del Consejo Técnico número 26/2017, del 25 de enero de 2017, instruyó a las Direcciones de Administración, de Incorporación y Recaudación, de Innovación y Desarrollo Tecnológico, y de Prestaciones Económicas y Sociales del Seguro Social, para que adecuaran los sistemas informáticos institucionales; los procedimientos técnico operativos y los formatos necesarios para la adopción de la UMA.

Además, el oficio No. 6/2016-2017 del Instituto Mexicano de Contadores Públicos dirigido a sus integrantes, señala que debe entenderse que se utilizará la UMA para el cálculo de las cuotas de prestaciones en especie (fija y excedente) del Seguro de Enfermedades y Maternidad

### Fechas de pago 2021

Mes	Fecha límite de pago	Cuotas a pagar <sup>1</sup>
Diciembre 2020	18 Enero de 2021 <sup>2 y 3</sup>	Mensual y bimestral <sup>4</sup>
Enero 2021	17 Febrero	Mensual
Febrero	17 Marzo	Mensual y bimestral <sup>4</sup>
Marzo	19 Abril <sup>2</sup>	Mensual
Abril	17 Mayo	Mensual y bimestral <sup>4</sup>
Mayo	17 Junio	Mensual
Junio	19 Julio <sup>2 y 3</sup>	Mensual y bimestral <sup>4</sup>
Julio	17 Agosto	Mensual

Agosto	20 Septiembre <sup>2 y 3</sup>	Mensual y bimestral <sup>4</sup>
Septiembre	18 Octubre <sup>2</sup>	Mensual
Octubre	17 Noviembre	Mensual y bimestral <sup>4</sup>
Noviembre	20 Diciembre <sup>2</sup>	Mensual
Diciembre	17 Enero 2022	Mensual y bimestral <sup>4</sup>
Enero 2022	17 Febrero 2022	Mensual

## Notas:

1. Según el artículo 14, segundo párrafo del Reglamento del CFF, cuando el pago de las cuotas se efectúe con cheque, este deberá expedirse a favor del organismo descentralizado del que se trate; el cheque no será negociable y será abonado exclusivamente a la cuenta bancaria del organismo descentralizado correspondiente.

Asimismo, la regla 2.1.19 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2021, publicada en el DOF el 29 de diciembre de 2020, vigente a la fecha de cierre de esta edición, establece que el cheque deberá contener las siguientes inscripciones:

- En el anverso: "Para abono en cuenta bancaria del (organismo descentralizado)" y el número del registro del contribuyente en el organismo relativo.
- En el reverso: "Cheque librado para el pago de contribuciones federales a cargo del contribuyente (nombre del contribuyente) con clave en el RFC. Para abono en cuenta bancaria del (nombre del organismo)"



- 2.** Cuando el último día de pago oportuno sea viernes o inhábil, se prorroga el plazo hasta el día hábil siguiente (art. 3o., último párrafo, Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización)
  
- 3.** En atención al numeral 23 último párrafo del Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, cuando el último día para el cumplimiento del pago oportuno sea inhábil o viernes, se estará a lo dispuesto por el CFF; esto es, el pago deberá efectuarse al siguiente día hábil (art. 12, penúltimo párrafo, CFF)
  
- 4.** Según el numeral 39 de la LSS, las cuotas obrero-patronales se causan por mensualidades vencidas y se pagarán a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente a su causación. No obstante, las cuotas relativas al Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, así como el 5 % de las aportaciones al Infonavit se enterarán en forma bimestral hasta en tanto no se homologuen los periodos de pago contemplados en las leyes del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado e Infonavit (arts. Vigésimo Séptimo Transitorio, LSS y Sexto Transitorio, Ley del Infonavit)

## **Tabla de factores de integración**

De conformidad con los dispositivos 15, fracción I y 31, fracción I de la LSS, los patrones deben comunicar al Seguro Social, las modificaciones salariales de sus subordinados, cuando estos cumplen años de servicios.

Por tanto, al inicio de cada año, es recomendable que las empresas examinen la antigüedad de sus trabajadores e identifiquen las fechas en las que deben reportar los avisos salariales a causa del cambio de factor de integración por el incremento del número de días de vacaciones, y por efectos de la prima vacacional correspondiente.

En seguida, se muestra la tabla de factores de integración que son aplicables a los subordinados que perciben prestaciones mínimas de ley, las cuales de conformidad con los numerales 27 y 30 fracción I de la LSS, se integran al salario base de cotización (SBC), porque son elementos conocidos y permanentes (aguinaldo y prima vacacional).

### Integración de prestaciones legales

Años de servicio	Días de		Prima vacacional	Factor de integración
	Aguinaldo	Vacaciones		
1	15	6	25 %	1.0452
2	15	8	25 %	1.0466
3	15	10	25 %	1.0479
4	15	12	25 %	1.0493
5-9	15	14	25 %	1.0507
10-14	15	16	25 %	1.0521
15-19	15	18	25 %	1.0534
20-24	15	20	25 %	1.0548
25-29	15	22	25 %	1.0562
30-34	15	24	25 %	1.0575
35-39	15	26	25 %	1.0589
40-44	15	28	25 %	1.0603
45-49	15	30	25 %	1.0616

## Mecanismo para determinar el factor de integración con prestaciones mayores a las legales

En el supuesto de otorgar a los trabajadores beneficios en una proporción mayor a la estipulada por la LFT, debe aplicarse la siguiente fórmula:

$$\text{Proporción diaria de aguinaldo} = \frac{\text{Días de aguinaldo}}{365}$$

$$\text{Proporción diaria} = \frac{\text{Días de vacaciones} \times \text{porcentaje de prima vacacional}}{365}$$

$$\text{Factor de integración salarial} = \text{Unidad} + \text{proporción diaria de aguinaldo} + \text{proporción diaria de prima vacacional}$$

## **Reajuste de prestaciones pactadas que no integran al SBC**

El artículo 27, fracción VII de la LSS, prevé que los premios por asistencia y puntualidad no integran al SBC; siempre y cuando, el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10 % de dicha base salarial.

Debido al aumento del monto del salario mínimo general nacional (141.70 pesos), los límites de exención aplicables son los siguientes:

### Premios por puntualidad y asistencia

Monto			Monto por premio no integrante a la base salarial <sup>1</sup>		
VSMGN2	SMGN3	Integrado	Diaria	Quincenal	Mensual
1	\$141.70	\$148.10	\$14.81	\$222.15	\$444.30
2	283.40	296.21	29.62	444.30	888.60
3	425.10	444.31	44.43	666.45	1,332.90
4	566.80	592.42	59.24	888.60	1,777.20
5	708.50	740.52	74.05	1,110.75	2,221.50
6	850.20	888.63	88.86	1,332.90	2,665.80
7	991.90	1,036.73	103.67	1,555.05	3,110.10
8	1,133.60	1,184.84	118.48	1,777.20	3,554.40

9	1,275.30	1,332.94	133.29	1,999.35	3,998.70
10	1,417.00	1,481.05	148.10	2,221.50	4,443.00
11	1,558.70	1,629.15	162.92	2,443.80	4,887.60
12	1,700.40	1,777.26	177.73	2,665.95	5,331.90
13	1,842.10	1,925.36	192.54	2,888.10	5,776.20
14	1,983.80	2,073.47	207.35	3,110.25	6,220.50
15	2,125.50	2,221.57	222.16	3,332.40	6,664.80
16	2,267.20	2,369.68	236.97	3,554.55	7,109.10
17	2,408.90	2,517.78	251.78	3,776.70	7,553.40
18	2,550.60	2,665.89	266.59	3,998.85	7,997.70

19	2,692.30	2,813.99	281.40	4,221.00	8,442.00
20	2,834.00	2,962.10	296.21	4,443.15	8,886.30
21	2,975.70	3,110.20	311.02	4,665.30	9,330.60
22	3,117.40	3,258.31	325.83	4,887.45	9,774.90



# ACTUALIZACIÓN FISCAL DE PRESTACIONES DEL IMSS 2021

SUBSIDIOS POR RIESGOS DE TRABAJO  
100% SBC X NUMERO DE DÍAS DE INCAPACIDAD

SUBSIDIOS POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL  
SBC X 60% X NUMERO DE DÍAS DE INCAPACIDAD

SUBSIDIO POR MATERNIDAD  
100% SBC X 42 DÍAS ANTES DEL PARTO  
100% SBC X 42 DÍAS DESPUÉS DEL PARTO

PENSIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL  
SBC X (365 / 12) X 70%

PENSIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL  
PENSIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL X % ART 514 LFT

INDEMNIZACIÓN GLOBAL EN SUSTITUCIÓN DE LA PENSIÓN  
PENSIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL X %ART. 514 LFT X 5 ANUALIDADES

PENSIÓN POR VIUDEZ CUANDO LA MUERTE DEL ASEGURADO ES A CONSECUENCIA DE  
UN RIESGO DE TRABAJO  
PENSIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL X 40%





# ACTUALIZACIÓN FISCAL DE PRESTACIONES DEL IMSS 2021

PENSIÓN POR ORFANDAD CUANDO LA MUERTE DEL ASEGURADO ES A CONSECUENCIA DE UN RIESGO DE TRABAJO PENSIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL X 20%

PENSIÓN POR ASCENDIENTES CUANDO LA MUERTE DEL ASEGURADO ES A CONSECUENCIA DE UN RIESGO DE TRABAJO PENSIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL X 20%

AYUDA PARA GASTOS DE FUNERAL CUANDO LA MUERTE DEL ASEGURADO ES A CONSECUENCIA DE UN RIESGO DE TRABAJO UMA EN LA FECHA DEL FALLECIMIENTO DEL ASEGURADO X 60 DIAS

PENSIÓN POR INVALIDEZ

CUANTÍA BÁSICA = SBC ULTIMAS 500 SEMANAS X (365 / 12) X 35%

PENSIÓN POR VIUDEZ CUANDO LA MUERTE DEL ASEGURADO OCURRE POR CAUSA DISTINTA DE UN RIESGO DE TRABAJO PENSIÓN POR INVALIDEZ X 90%



# ACTUALIZACIÓN FISCAL DE PRESTACIONES DEL IMSS 2021

PENSIÓN POR ORFANDAD CUANDO LA MUERTE DEL ASEGURADO OCURRE POR CAUSA DISTINTA DE UN RIESGO DE TRABAJO PENSIÓN POR INVALIDEZ X 20%

PENSIÓN PARA ASCENDIENTES CUANDO LA MUERTE DEL ASEGURADO OCURRE POR CAUSA DISTINTA DE UN RIESGO DE TRABAJO PENSIÓN POR INVALIDEZ X 20%

SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

**A) CUOTA FIJA**

UMA X NUMERO DE TRABAJADORES QUE GANAN EL MISMO SALARIO X DIAS DEL MES X 20.40% (PATRÓN)

**B) EXCEDENTE 3 UMAS**

SBC – 3 VECES LA UMA X NUMERO DE TRABAJADORES QUE GANAN EL MISMO SALARIO X NUMERO DE DIAS DEL MES X 0.40% (TRABAJADOR)

**C) PRESTACIONES EN DINERO**

SBC X NUMERO DE TRABAJADORES QUE GANAN EL MISMO SALARIO X NUMERO DE DIAS DEL MES X 0.70% (PATRÓN)

SBC X NUMERO DE TRABAJADORES QUE GANAN EL MISMO SALARIO X NUMERO DE DIAS DEL MES X 0.25% (TRABAJADOR)



# ACTUALIZACIÓN FISCAL DE PRESTACIONES DEL IMSS 2021

## D) PRESTACIONES EN ESPECIE PENSIONADOS

SBC X NUMERO DE TRABAJADORES QUE GANAN EL MISMO SALARIO X NUMERO DE DIAS DEL MES X 1.05% (PATRÓN)

SBC X NUMERO DE TRABAJADORES QUE GANAN EL MISMO SALARIO X NUMERO DE DIAS DEL MES X 0.375% (TRABAJADOR)

## SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO

SBC X NUMERO DE TRABAJADORES QUE GANAN EL MISMO SALARIO X NUMERO DE DIAS DEL MES X PRIMA DE RIESGO DE TRABAJO (PATRÓN)

## SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA

SBC X NUMERO DE TRABAJADORES QUE GANAN EL MISMO SALARIO X NUMERO DE DIAS DEL MES X 1.75% (PATRÓN)

SBC X NUMERO DE TRABAJADORES QUE GANAN EL MISMO SALARIO X NUMERO DE DIAS DEL MES X 0.625% (TRABAJADOR)

## SEGURO DE GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES

SBC X NUMERO DE TRABAJADORES QUE GANAN EL MISMO SALARIO X NUMERO DE DIAS DEL MES X 1% (PATRÓN)

# ACTUALIZACIÓN FISCAL DE PRESTACIONES DEL IMSS 2021

## SEGURO DE RETIRO

SBC X NUMERO DE TRABAJADORES QUE GANAN EL MISMO SALARIO X NUMERO DE DIAS DEL BIMESTRE X 2% (PATRÓN)

## SEGURO DE CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

SBC X NUMERO DE TRABAJADORES QUE GANAN EL MISMO SALARIO X NUMERO DE DIAS DEL BIMESTRE X 3.150% (PATRÓN)

SBC X NUMERO DE TRABAJADORES QUE GANAN EL MISMO SALARIO X NUMERO DE DIAS DEL BIMESTRE X 1.125% (TRABAJADOR)



## INTEGRACIÓN SALARIAL

Con las reformas de ley vigentes a partir del 1 de julio 1997, en el art. 29 Fracc. II de su ordenamiento se estableció que en cuanto a la integración, cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, debe aplicarse lo dispuesto en la LSS.

Al respecto el art. 32 del Reglamento de inscripción, pago de aportaciones y entero de descuentos al Infonavit, se indican las mismas disposiciones que en el art. 27 de la LSS.

En el art. 30 fracción I de la LSS se indica que cuando además de los elementos fijos del salario del trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, estas se sumaran a dichos elementos fijos.



# OBLIGACIONES PATRONALES, LSS

## LEY DEL SEGURO SOCIAL

### Art. 15, LSS

- I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores, comunicar las altas y bajas modificaciones de salario, dentro del plazo de 5 días hábiles.
  - II. Llevar registros, tales como nóminas, listas de raya donde se asiente número de días trabajados, salarios percibidos y conservarlos durante 5 años.
  - III. Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar el importe al IMSS.
  - IV. Proporcionar al IMSS los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza, y cuantía de las obligaciones a cargo
- [...]

## OBLIGACIONES PATRONALES, LSS

### Art. 18, LSS

Los trabajadores tienen derecho de solicitar al Instituto su inscripción, comunicar las modificaciones de salario y demás condiciones de trabajo y, en su caso, presentar la documentación que acredite dicha relación, demuestre el periodo laborado, y los salarios percibidos. Lo anterior no libera a los patrones del cumplimiento de sus obligaciones ni les exime de las sanciones y responsabilidades en que hubieran incurrido.





## MODIFICACION DE SALARIOS

El Salario Base de Cotización se toma como parámetro para determinar las cuotas obrero patronales y, según el Art. 27 de la LSS, se integra con los pagos realizados en:

- Efectivo por cuota diaria
- Gratificaciones
- Percepciones
- Alimentación
- Habitación
- Primas
- Comisiones
- Prestaciones en especie
- Otras cantidades o prestaciones entregadas a los trabajadores a cambio de los servicios que ellos hubieran proporcionado



## OBLIGACIONES PATRONALES, LSS

### **Art. 34, LSS**

Se otorgan los siguientes plazos para comunicar al IMSS la base de cotización de cada uno de los trabajadores que se tengan al servicio del patrón.

**FIJO:** 5 días hábiles siguientes a la fecha en que haya ocurrido la modificación.

**VARIABLE:** Primeros 5 días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre, y noviembre.

**Mixto:** Si se modifica el elemento fijo, cinco días hábiles siguientes a la modificación. Si se modifica la parte variable cinco primeros días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre, y noviembre.

## OBLIGACIONES PATRONALES, LSS SALARIO DIARIO INTEGRADO Vs. SALARIO BASE DE COTIZACION

- El SBC se encuentra topado, de acuerdo al Art. 28, LSS hasta 25 veces UMA
- El SBC se determina por elementos anticipados de pago, aún y cuando se desconoce si el trabajador concluirá el periodo por el que se determina su SBC.
- El SBC se encuentra mencionado en los Arts. 27 y 30 de la LSS
- El SDI, se encuentran determinado en el Art. 84 de la LFT
- El SDI que también se hace mención en el Art. 89 de la LFT para fines de obtener un salario base de indemnización considera la determinación de elementos a la fecha en que nace la obligación del pago de la indemnización.





## OBLIGACIONES PATRONALES, LSS PERCEPCIONES QUE DEBEN FORMAR PARTE DEL SBC

Art. 82, LFT. Señala:

Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio. Art. 8, LFT).

Art. 84, LFT, señala:

El salario se integra por los pagos hecho en:

- Efectivo por cuota diaria
- Gratificaciones
- Percepciones
- Habitación
- Primas
- Comisiones
- Prestaciones en especie
- Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su o desempeñado

## OBLIGACIONES PATRONALES, LSS

### PERCEPCIONES QUE NO DEBEN FORMAR PARTE DEL SBC

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

Concepto	Características	Requisitos
Instrumentos de trabajo	No es una remuneración (no se tiene beneficio)	Se utilicen en el desempeño del trabajo
Ahorro	Fomentar el ahorro Aportación patronal y laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aportaciones iguales</li> <li>• Depósitos periódicos</li> <li>• Máximo 2 retiros al año</li> </ul>
Aportaciones sindicadas	No representan una ventaja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se otorgan como</li> </ul>

## OBLIGACIONES PATRONALES, LSS PERCEPCIONES QUE NO DEBEN FORMAR PARTE DEL SBC

Concepto	Características	Requisitos
Aportaciones adicionales al fondo de retiro	Fomentar el ahorro que garantizan una pensión más entero de cuotas obrero- decorosa Aportaciones al INFONAVIT Contribuciones de seguridad social para que los trabajadores obtengan una vivienda	Aportación mediante el integrable No las recibe directamente el trabajador
PTU	Derecho que tienen los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No es en concepto integrable</li> </ul>
Habitación y alimentación	Al tener un costo, dejan de ser prestación para el trabajador, por lo que el legislador asignó un descuento mínimo y evitar un cobro simbólico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entregada de forma onerosa, mínimo se cobre el 20% de UMA por cada una de ellas</li> </ul>

## OBLIGACIONES PATRONALES, LSS PERCEPCIONES QUE NO DEBEN FORMAR PARTE DEL SBC

Concepto	Características	Requisitos
Despensas	Prestación en dinero o especie	El importe no debe rebasar el 40% de UMA
Premios por puntualidad y asistencia	Estimula el cumplimiento de la obligación de asistir y ser puntual en beneficio de la productividad de la empresa	Por cada concepto no debe rebasar el 10% de UMA
Cantidades aportadas para fines sociales (planes de pensiones)	Incentivar el otorgamiento de jubilaciones como complemento de la pensión re establecida en el nuevo sistema de pensiones	Autorización de la CONSAR y cumplimiento de los requisitos establecidos en la Circular 18-2 (DOF 14-feb-2006) y sus respectivas modificaciones
Tiempo extraordinario	En atención a las demandas laborales	Dentro de los márgenes que



**UNIDAD DE MEDIDA Y ACTUALIZACION**

# **UMA Y LA LEY DEL SEGURO SOCIAL**





# UNIDAD DE MEDIDA Y ACTUALIZACION

## ANTECEDENTES

- ✓ Se da a conocer el pasado **27 de enero de 2017** el **acuerdo 6/2016-2017** relacionado con la aplicación de la UMA en materia de seguridad social.
- ✓ El 25 de enero de 2017 el H Consejo Técnico del IMSS acordó adecuar los sistemas y procedimientos para la implementación de la reforma constitucional que creó la UMA.
- ✓ Se acordó que el IMSS, aplicará la UMA para el pago de las cuotas de seguridad social referenciadas al salario mínimo.
- ✓ El **límite inferior** de registro del Salario Base de Cotización será el **salario mínimo** por estar expresamente prohibida la inscripción al IMSS por debajo de ese límite.
- ✓ El **límite máximo** de cotización a que se refiere el Art. 28 de la Ley del Seguro Social, será de **25 UMAS** por constituir una referencia.

# UNIDAD DE MEDIDA Y ACTUALIZACION

## ANTECEDENTES

- ✓ Los patrones que hayan presentado avisos con parámetros distintos a la UMA, serán ajustados a la Emisión Mensual Anticipada (EMA).
- ✓ El SUA permitirá ajustar los factores de cálculo donde aplique la UMA.

*SUA*

Sistema Único de Autodeterminación





# Despensa, Vales de Despensa y Ayuda para Despensa

- Son una prestación que algunas empresas otorgan **voluntariamente** a sus trabajadores.
- No existe obligación jurídica para su pago.
- De acuerdo a los Arts. 84 y 89, LFT estos conceptos que paguen a los trabajadores forman parte integrante del salario (solo indemnizaciones), pero no para el otorgamiento de prestaciones (aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, etc.)

**SALARIO, SU INTEGRACION.** De conformidad con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, la cantidad que recibe el trabajador en vales de despensa, sí forma parte de su salario, porque constituye una prestación en especie, por tal motivo debe considerarse para el pago de la indemnización constitucional.

**Semanario Judicial de la Federación, Tomo XII, septiembre 1993, página 317.**

- Las despensas en efectivo o especie no se integran a la base salarial, siempre y cuando, su importe no rebase el 40% de UMA.

### **Art. 27, fracción VI, LSS**

- Esto es:  $89.62 \times 40\% = 35.85 \times 30 \text{ días} = 1,075.44$  mensuales.
- El último párrafo del Art. 27 señala que, en caso de que el monto otorgado por despensa sea mayor al porcentaje, solo el excedente se integrará al SBC.
- En la reforma fiscal 2014 a la Ley de ISR el Art. 27, fracc. XI, señala que tratándose de vales de despensa otorgados a los trabajadores, serán deducibles a los patrones, cuando su entrega sea a través de monederos electrónicos autorizados por el SAT.
- Con base en lo anterior, se restringe la entrega a especie o monederos electrónicos y **no efectivo**.

## Alimentación y habitación

- Art. 27, fracc. V, LSS, señala que la alimentación y habitación se exceptúan de integrarse al SBC, bajo un requisito.
- Para que no integren al SBC, estos conceptos se deben entregar de forma onerosa a los trabajadores.
- El término oneroso para efectos de la LSS será aquello que represente **cuando menos el 20% de UMA**
- Esto es:  $89.62 \times 20\% = 17.92$  diarios
- El Acuerdo 77/94 (11 de abril de 1994), señala que esta disposición deberá aplicarse de forma estricta, por lo que, en caso, de que el trabajador pague menos, la alimentación y habitación que reciban se considerarán a título gratuito y ser integrados estos conceptos al SBC.

## Ayuda para transporte

- No está contemplado en la excepciones del Art. 27, LSS
- Si debe integrar al salario
- Acuerdo 77/94 (9 de marzo de 1994, DOF 11-abr-1994), se señaló que este concepto no integra al salario cuando se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o reembolso de un gasto particular sujeto a comprobación. Pero si se otorga en efectivo, en forma general y permanente , debe considerarse como parte integrante del SBC.



## Premios por Asistencia o Puntualidad

- De acuerdo al Art. 27, fracc. VII, LSS, se excluyen como integrantes del salario base de cotización los premios por asistencia y puntualidad.
- Para excluirlas, siempre que el importe de cada uno de estos no rebase al 10% del salario base de cotización.
- Cuando rebase del 10%, el excedente integrará al SBC
- Es recomendable otorgar estas prestaciones mediante un porcentaje, ya que al otorgar una cantidad fija puede propiciar la integración de los excedentes, sobre todo en trabajadores de nivel bajo de salarios.
- Es recomendable mantener controles de asistencia y puntualidad, ya que estos les permitirán a los trabajadores recibir las percepciones correspondientes.
- También será recomendable establecer la normatividad en el Reglamento Interior de Trabajo, como se operará la asistencia y la puntualidad.

## Procedimiento para cuantificar la proporción de los ingresos exentos respecto del total de las Remuneraciones I.3.3.1.29. [...]

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.
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.



**Los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador:** el límite de deducción de los gastos que realicen las empresas por pagos a los trabajadores que están total o parcialmente exentos del ISR hasta el 47% de las remuneraciones exentas otorgadas al trabajador. Cuando las prestaciones otorgadas en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior la deducción será de 53%.

## LIMITES A LA PREVISIÓN SOCIAL Y SU APLICACIÓN FISCAL

**7 VECES LAS UMAS X 365**

$$7 \times 89.62 \times 365 = \$228.979.10$$

**UNA UMA X 365**

$$89.62 \times 365 = 32,711.30$$





## CASO 1

**EL MONTO POR CONCEPTO DE SUELDO MAS LA PREVISIÓN SOCIAL NO EXCEDE LAS 7 UMAS ELEVADAS AL AÑO**

SUELDO		\$ 100,000.00
PREVISION SOCIAL		\$ 30,000.00
TOTAL		\$ 130,000.00

EN ESTE CASO EL MONTO POR CONCEPTO DE PREVISIÓN SOCIAL ESTA EXENTO PUESTO QUE EL MONTO TOTAL ANUAL ES MENOR A LOS **\$228,979.10**



## CASO 2

**EL MONTO POR CONCEPTO DE SUELDO MAS LA PREVISIÓN SOCIAL SI EXCEDE DE LAS 7 UMAS ELEVADAS AL AÑO**

SUELDO		\$ 150,000.00
PREVISION SOCIAL		\$ 80,000.00
TOTAL		\$ 230,000.00

EN ESTE CASO EL MONTO POR CONCEPTO DE PREVISIÓN SOCIAL ESTA EXENTO SOLO POR \$78,979.10 PUESTO QUE EL MONTO POR CONCEPTO DE SUELDOS MAS EL MONTO EXENTO ES DE **\$228,979.10**



### CASO 3

**EL MONTO POR CONCEPTO DE SUELDO MAS LA PREVISIÓN SOCIAL SI EXCEDE DE 7 VECES LAS UMAS, PERO ADEMÁS EL SUELDO ES MENOR AL MONTO POR CONCEPTO DE PREVISIÓN SOCIAL**

SUELDO	\$	100,000.00
PREVISION SOCIAL	\$	120,000.00
TOTAL	\$	220,000.00

EN ESTE CASO EL MONTO POR CONCEPTO DE PREVISIÓN SOCIAL ESTA EXENTO SOLO POR \$128,979.10, PUESTO QUE EL MONTO POR CONCEPTO DE SUELDO MAS EL MONTO EXENTO ES DE \$228,979.10



## CASO 4

EL MONTO POR CONCEPTO DE SUELDO MAS LA PREVISIÓN SOCIAL SI EXCEDE DE LAS 7 UMAS, PERO ADEMÁS, EL PURO SUELDO ES MAYOR AL MONTO POR PREVISIÓN EN LAS 7 UMAS.

SUELDO	\$ 230,000.00
PREVISION SOCIAL	\$ 50,000.00
TOTAL	\$ 280,000.00

EN ESTE CASO, DE ENTRADA EL SOLO DE SUELDO HA REBASADO EL TOPE DE LAS 7 UMAS, POR LO QUE SE SUPONDRÍA QUE YA NO SE PODRÍA EXENTAR NADA DE PREVISIÓN SOCIAL, SIN EMBARGO ES AQUÍ DONDE SE TOMA EL TOPE DE UNA UMA X 365, Y SE EXENTARÍA SOLO **\$32,711.30**, QUEDANDO GRAVADA LA DIFERENCIA.



# DECRETO LABORAL AL HOME OFFICE



Como ya es sabido por todos, esta pandemia ocasionada por el virus denominado COVID-19, misma que actualmente seguimos padeciendo, nos ha obligado dentro de lo posible a confinarnos y en consecuencia a cambiar nuestra forma de relacionarnos e interactuar como personas y entre otras cosas, nos ha obligado a modificar la manera de desenvolvemos laboralmente hablando, ello con el fin de no contraer el referido virus y de seguir manteniendo una estabilidad laboral.





Por lo anterior, nuestras diferentes autoridades, dentro de sus facultades legales, han venido modificando nuestros marcos jurídicos, no solo con el objetivo de preservar la salud de nuestra sociedad, sino también para que siga existiendo un equilibrio económico y al mismo tiempo sigan existiendo relaciones obrero-patronales saludables y equitativas.

Así pues, el pasado 11 de enero del presente año, en el Diario Oficial de la Federación, se publicó el decreto que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis con los artículos 330-A; 330-B; 330-C; 330-D; 330-E; 330-F; 330- G; 330-H; 330-I; 330-J y 330-K de la Ley Federal del Trabajo



# Definición de teletrabajo

Se define como tal lo que se entiende por teletrabajo (homeoffice), es una nueva modalidad de relación obrero-patronal, consistente en actividades subordinadas y remuneradas que una persona denominada “trabajador”, desempeña para otra denominada como “patrón”, habitualmente desde su domicilio. Para que este tipo de relaciones de trabajo sean regidas por las disposiciones relativas al teletrabajo, es necesario que dicho servicio sea prestado en el domicilio del trabajador al menos en el 40% del tiempo.



## Contrato de trabajo

Dicho Decreto señala que esa relación obrero-patronal (Teletrabajo), debe constar por escrito, estableciendo y puntualizando tanto los derechos y obligaciones del trabajador como del patrón, por ello esta firma recomienda acudir con los expertos a efecto de poder estructurar legal y laboralmente hablando, sus relaciones obrero-patronales. Si no se cuenta con un contrato colectivo de trabajo, se deberá de hacer constar las condiciones del teletrabajo en el Reglamento Interior de Trabajo



## Opción de modalidad de trabajo

Esta modalidad de teletrabajo es opcional, es decir no se puede obligar a ningún trabajador para que trabaje a distancia, salvo que en casos de fuerza mayor. La modalidad de trabajo puede cambiar en base a las circunstancias de común acuerdo, para lo cual será necesario pactar los mecanismos para su transición.



## Crear condiciones de trabajo

Entre otras cosas se estableció que bajo esta nueva modalidad el patrón debe crear las condiciones favorables para el desempeño de trabajo a distancia, de tal suerte que debe hacerse cargo de los costos que se deriven del teletrabajo, como podrían ser los servicios de telecomunicación, internet, electricidad, mobiliario, etc., guardando el patrón la obligación de proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para realizar el teletrabajo con resultados satisfactorios. Cabe aclarar que en algunos casos estos costos se pueden absorber de manera proporcional.



## Crear condiciones de trabajo

En esta reforma no se establece la manera en que el patrón podrá obtener un comprobante digital para que se cumplan los requisitos de deducción, por lo anterior habrá que esperar si se publican algunas reglas por parte del SAT, mientras tanto sugerimos que los pagos por concepto de reembolso que hagan los patrones a sus trabajadores, los timbren vía nómina bajo el concepto de viáticos, los cuales no son acumulables para los trabajadores y sí son deducibles para el patrón.



## Condiciones de seguridad y salud

La Secretaría del Trabajo establecerá una NOM que considere los factores ergonómicos, psicosociales y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos en la vida, integridad física o salud de los trabajadores. En un artículo transitorio se establece un plazo de 18 meses para que la Secretaría publique dicha NOM.



## Comentario al Decreto

Adicional Desde nuestro punto de vista es entendible el objetivo de este Decreto en el sentido de que el patrón asuma los costos de la prestación del servicio a distancia, sin embargo también se debe considerar que las personas que trabajen bajo esa modalidad reducirán sustancialmente sus gastos y tiempo de traslado, así como los costos de alimentación, ya que pueden operar cómodamente desde su casa, así tampoco será necesario cumplir con ciertos códigos de etiqueta, los cuales suelen ser costosos en algunos casos.

En base a lo anterior esta firma considera que en la cuantificación de los gastos que tendrá que absorber el patrón, se considere al mismo tiempo los ahorros involucrados para llegar a un monto más justo y equitativo.



En la segunda quincena de enero (25 de ENERO) la empresa otorga \$12,500.00 a un trabajador por concepto de viáticos para una encomienda que se realizará en el transcurso de la primera quincena de FEBRERO.

Concepto	Acompañados por el CFDI correspondiente	No se cuenta con el CFDI	Total
Transporte terrestre	\$4,350.00	\$0.00	\$4,350.00
Hospedaje	2,450.00	0.00	2,450.00
Alimentos	860.00	3,465.00	4,325.00
Suma	\$7,660.00	\$3,465.00	\$11,125.00



Según lo señalado en la guía de llenado del CFDI de nómina versión 1.2, los viáticos otorgados a un trabajador pueden reportarse en el recibo de pago, en cualquiera de los siguientes términos:

En el CFDI de nómina del periodo que comprenda la fecha en que el recurso fue entregado. En este caso, los viáticos entregados y no comprobados en el mismo periodo que ampara el CFDI de nómina, deben registrarse con la clave 003 (Viáticos entregados al trabajador) del catálogo c\_TipoOtrosPago.

Para este caso en la segunda quincena de enero en el recibo siguiente a aquel que corresponda a la fecha en que fue entregado el recurso.

Es decir en la primera quincena de enero en un comprobante independiente, que ampare solo la entrega del viático. Por lo que podría emitirse a más tardar el 25 de Febrero.

En estos dos últimos casos la emisión debe ser 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 percibió.

Suponiendo que se ejerce la primera opción, en el CFDI de nómina de la segunda quincena de enero, se incluirá la entrega de los \$12,500.00 conjuntamente con los demás conceptos de pago del periodo.

Este importe se reporta dentro del Nodo OtroPago, pues hasta ese momento aún no se determina si los viáticos serán un ingreso exento o gravado para el trabajador, de acuerdo con la guía del SAT en este nodo:

“...se debe registrar la clave agrupadora correspondiente a otras cantidades recibidas por el trabajador en el periodo que abarca el comprobante, mismas que deberán registrarse como **datos informativos y no se suman a las percepciones obtenidas por el trabajador, ya que no son ingresos acumulables para este.**”



Nodo	Nodo	Atributo	
OtrosPagos			
	OtroPago		
		TipoOtroPago	
		003 Viáticos (entregados al trabajador)	\$12,500.00



Esta cantidad no se suma a las demás percepciones de la quincena, pues hasta el momento no es una percepción para el trabajador, solo se está informando que recibió \$12,500.00 para viáticos.

En la primera quincena de febrero como ya se conoce el monto real de los viáticos erogados y cuales cuentan con CFDI, primero debe separarse el importe exento y gravado.

Del total de viáticos efectivamente erogados por \$11,125.00, no se comprobaron correctamente \$3,465.00 .

Para este último importe, se estará a lo previsto en el artículo 152 del RLISR, el cual establece que podrán no presentar CFDI hasta por un 20 % del total de viáticos erogados en cada ocasión, cuando no existan servicios para emitir los mismos.

Por lo tanto pueden tomarse como viáticos exentos \$2,225.00 (20 % de \$11,125.00) siempre que el:

Importe que no comprobado no exceda de \$15,000.00 en el ejercicio fiscal. Tómese en cuenta que para este ejemplo es la primera ocasión que se utiliza esta facilidad monto restante de los viáticos se erogó mediante tarjeta de crédito, de débito o de servicio del patrón trabajador reintegró al patrón el remanente del importe entregado y el efectivamente utilizado, en este caso \$1,375.00 (\$12,500.00 menos \$11,125.00)

La diferencia entre los viáticos no comprobados de \$3,465.00 y los que se toman como exentos en términos del punto anterior por \$2,225.00, de \$1,240.00 se consideran como un ingreso gravado para el trabajador



# VIÁTICOS EXENTOS PARA EL TRABAJADOR

	Concepto	Importe
	Viáticos comprobados con CFDI	\$7,660.00
Más:	Viáticos exentos conforme al artículo 152 del RLISR	2,225.00
Igual:	Viáticos exentos para el trabajador	\$9,885.00



# VIÁTICOS GRAVADOS PARA EL TRABAJADOR

	Concepto	Importe
	Viáticos efectivamente erogados	\$11,125.00
Menos:	Viáticos exentos para el trabajador	9,885.00
Igual:	Viáticos gravados para el trabajador	\$1,240.00





Así, en el recibo de la primera quincena de Febrero se reportarán los viáticos conforme a lo siguiente:

Nodo	Nodo	Atributo	Atributo	
Percepciones				
	Percepción			
		c_TipoPercepcion		
		050 Viáticos		
			ImporteGravado	\$1,240.00



Así, en el recibo de la primera quincena de Febrero se reportarán los viáticos conforme a lo siguiente:

Nodo	Nodo	Atributo	Atributo	
Percepciones				
	Percepción			
		c_TipoPercepcion		
		050 Viáticos		
			ImporteExento	\$9,885.00



Una vez realizado el registro del viático comprobado y del no comprobado, en el mismo recibo se deben registrar las mismas cantidades como descuentos (para neutralizar el efecto del ingreso) utilizando para ello las claves correspondientes a un viático exento o gravado: “080 Ajuste en Viáticos gravados” y “100 Ajuste en Viáticos exentos”.

Nodo	Nodo	Atributo	Nodo	Atributo	Atributo	
Deducciones						
	Deducción					
		TotalOtrasDeducciones				
			Deducción			
				TipoDeducción	c_TipoDeducción	
					080 Ajuste en Viáticos gravados	\$1,240.00
					100 Ajuste en Viáticos exentos	\$9,885.00

Como en este ejemplo el trabajador no utilizó el total de los \$12,500.00 que se le entregaron para los viáticos; quedándole un remanente de \$1,375.00 (\$12500.00 menos \$11,125.00) mismos que reembolsó a su patrón, se debe resguardar el documento que ampare dicho reintegro.

**Los VIÁTICOS, no  
tienen tope alguno en  
su deducción con  
fundamento en el  
artículo 28 fracción V  
de la LISR.**

Porque el Legislador estableció dos conceptos en la Ley del ISR y su reglamento, tratándose de los pagos de VIÁTICOS O GASTOS DE VIAJE?, acaso se refieren a un mismo CONCEPTO DE EROGACIÓN o ESTABLECIÓ DOS porque el destino del pago es a sujetos diferentes?

Si analizamos el artículo 93 fracción XVII de la LISR, el mismo nos da la primer premisa que cuando la Ley establece el termino VIÁTICOS, se está refiriendo a trabajadores.

Artículo 93. No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

XVII. Los viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con los comprobantes fiscales correspondientes.

Entonces en favor de quien se erogarán conceptos por "GASTOS DE VIAJE", el artículo 57 párrafo segundo del RLISR maneja la misma disyuntiva "o", en los términos siguientes:



# Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta

## Artículo 57.

Tratándose del pago de viáticos o gastos de viaje que beneficien a personas que presten al contribuyente servicios personales subordinados o servicios profesionales por encargo de aquél, serán deducibles cuando dicha persona se desplace fuera de una faja de 50 kilómetros que circunde al establecimiento de dicho contribuyente. En este caso, quien presta el servicio deberá proporcionar al contribuyente una relación de los gastos anexando los comprobantes fiscales respectivos, excepto los comprobantes expedidos en el extranjero, mismos que deberán cumplir los requisitos que establezca el SAT mediante reglas de carácter general.



De dicho párrafo concluimos lo siguiente:

- 1) Tratándose de viáticos son aquellos que beneficien a personas que presten al contribuyente servicios personales subordinados es decir; **TRABAJADORES**
- 2) Tratándose del pago de gastos de viaje son aquellos que beneficien a personas que presten servicios profesionales, a contrario sensu, que no tengan la calidad de trabajadores.

Ahora bien, este mismo razonamiento se establece en el artículo 28 fracción V párrafo primero, es decir, que en el mismo se consideran dos figuras, 1) los VIÁTICOS y 2) los GASTOS DE VIAJES, no debemos perder de vista que el legislador establecido una disyuntiva “o”, por la cual no debemos interpretar que estamos hablando de UN SOLO CONCEPTO DE PAGO, ya que también señalo en favor de quien se erogan cada uno de los mismos.



**Artículo 28.** Para los efectos de este Título, no serán deducibles:

**V.** Los viáticos o gastos de viaje, en el país o en el extranjero, cuando no se destinen al hospedaje, alimentación, transporte, uso o goce temporal de automóviles y pago de kilometraje, de la persona beneficiaria del viático o cuando se apliquen dentro de una faja de 50 kilómetros que circunde al establecimiento del contribuyente. Las personas a favor de las cuales se realice la erogación, deben tener relación de trabajo con el contribuyente en los términos del Capítulo I del Título IV de esta Ley o deben estar prestando servicios profesionales. Los gastos a que se refiere esta fracción deberán estar amparados con un comprobante fiscal cuando éstos se realicen en territorio nacional o con la documentación comprobatoria correspondiente, cuando los mismos se efectúen en el extranjero.



**De dicho párrafo concluimos lo siguiente:**

**1)** Tratándose de viáticos deben tener relación de trabajo con el contribuyente en los términos del Capítulo I del Título IV de esta Ley es decir TRABAJADORES.

**2)** Tratándose del pago de gastos de viaje Las personas a favor de las cuales se realice la erogación, deben estar prestando servicios profesionales.

Y en los párrafos subsecuentes del artículo 28 fracción V de la LISR, el legislador estableció diversos topes en la deducción pero ÚNICAMENTE  
TRATÁNDOSE DE GASTOS DE VIAJE.

## Artículo

28

## fracción

V

...

Tratándose de gastos de viaje destinados a la alimentación, éstos sólo serán deducibles hasta por un monto que no exceda de \$750.00 diarios por cada beneficiario, cuando los mismos se eroguen en territorio nacional, o \$1,500.00 cuando se eroguen en el extranjero, y el contribuyente acompañe el comprobante fiscal o la documentación comprobatoria que ampare el hospedaje o transporte. Cuando a la documentación que ampare el gasto de alimentación el contribuyente únicamente acompañe el comprobante fiscal relativo al transporte, la deducción a que se refiere este párrafo sólo procederá cuando el pago se efectúe mediante tarjeta de crédito de la persona que realiza el viaje.

Los gastos de viaje destinados al uso o goce temporal de automóviles y gastos relacionados, serán deducibles hasta por un monto que no exceda de \$850.00 diarios, cuando se eroguen en territorio nacional o en el extranjero, y el contribuyente acompañe el comprobante fiscal o la documentación comprobatoria que ampare el hospedaje o transporte.



Los gastos de viaje destinados al hospedaje, sólo serán deducibles hasta por un monto que no exceda de \$3,850.00 diarios, cuando se eroguen en el extranjero, y el contribuyente acompañe a la documentación comprobatoria que los ampare la relativa al transporte.

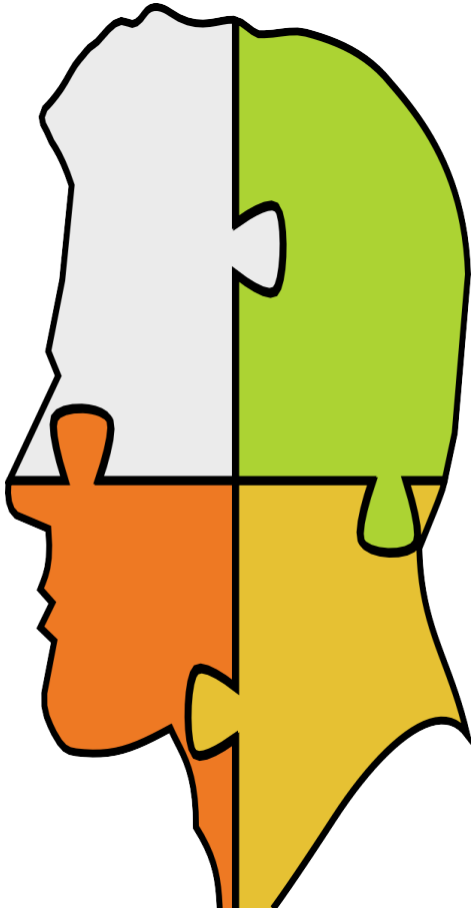
Por todo lo anterior tratándose DE VIÁTICOS erogados en favor de TRABAJADORES, que se destinen al hospedaje, alimentación, transporte, uso o goce temporal de automóviles y pago de kilometraje, los mismos no tienen tope alguno en dicho artículo y procede su deducción cumpliendo los requisitos adicionales que establece la misma Ley.

# CASI TERMINAMOS, PERO ANTES.....



**PREGUNTAS**

**COMENTARIOS**



**PETICIONES**

**PROBLEMAS**



**CONTACTANOS**

**TELEFONO : 5571587001**

**CORREO:contacto@caficon.online**