



**SÚPER  
EMPRESAS**  
**EXPANSION**  
**2025**  
**TOP**  
companies



# Compliance laboral y de seguridad social

**L.C. Juana López Otero**  
**C.P.C. y CDSS. Miguel A. Castellanos Cadena**

Junio 15, 2026

THE POWER OF UNDERSTANDING  
ASSURANCE | TAX | CONSULTING



# Compliance laboral y de seguridad social

Introducción

Ley Federal del Trabajo

Ley del Impuesto Sobre la Renta

Ley del Seguro Social

Ley del INFONAVIT

INFONACOT

**DONDE HAY**  
*calidad,*  
**NO HAY**  
*competencia*

## Compliance laboral y de seguridad social

En una Entidad Económica uno de los gastos inevitables es el pago de la nómina; sin embargo, para que se puedan realizar estos pagos es necesario que se genere una relación entre un patrón y un colaborador (una relación de subordinación), en la cual, como contraprestación por su trabajo, el colaborador reciba su salario. El pago de la nóminas implica, no solo cubrir los salarios y sus prestaciones sino también los impuestos y contribuciones que se derivan de estos.

Asimismo, aunado al pago de la nómina, existen también diversas obligaciones ante instituciones o legislaciones, como son Ley Federal del Trabajo, Ley del Impuesto Sobre la Renta, Ley de Instituto Mexicano del Seguro Social, Ley del INFONAVIT, Códigos fiscales o financieros de los Estados y hasta el INFONACOT y en cada uno de ellos nos vamos a encontrar con bases distintas de tributación o pago.

Si bien es cierto, al día de hoy la automatización o el uso de sistemas para el proceso de las nóminas es tal que ya nos pueden entregar información definitiva, es importante hacer una validación de dichos programas.



## Compliance laboral y de seguridad social

Ya sea como asesores, como contadores o como auditores (internos y externos), en diversas ocasiones pasamos por alto la importancia de un gasto, que en muchas entidades puede ser el más importante o representativo.

Por otro lado, tampoco podemos dejar de ver que cada vez son mayores las revisiones que hacen las distintas autoridades, un día llega el IMSS, otro el SAT, otro el INFONAVIT y cerramos con las tesorerías locales, pero no hay que hacer caso omiso de que también la Secretaría del Trabajo y Previsión Social puede llegar a revisar aspectos de cumplimiento del pago de salarios (sin dejar de considerar los temas relacionados con el registro REPSE).

La comunicación o los convenios de intercambio de información entre éstas autoridades es tan rápida que en muchos de los requerimientos que llegan a las empresas hacen referencia a las bases detectadas en alguna de ellas.



# Compliance laboral y de seguridad social

El pago de salarios tiene diversas implicaciones legales y fiscales ante distintas legislaciones y el cumplimiento de diversas obligaciones, lo cual puede crear complicaciones si no llevan a cabo los controles correspondientes en cada ejercicio , como ejemplo, las siguientes:

## TRATAMIENTO DE LOS DISTINTOS CONCEPTOS DE REMUNERACIÓN

CONCEPTO	LISR	FUNDAMENTO ISN DF	FUNDAMENTO ISN EDO MEX	FUNDAMENTO IMSS	FUNDAMENTO			
COMEDOR GRATUITO	NO SON INGRESOS DEL TRABAJADOR	ART. 94 PENULT PARR	BASE	ART 157 F IX	CAUSA	ART 56 F XII	INTEGRA	ART 27 F V
COMEDOR ONEROSO	NO SON INGRESOS DEL TRABAJADOR	ART. 94 PENULT PARR	NO BASE	ART 157 F IX	CAUSA	ART 56 F XII	NO INTEGRA 20% UMA	ART 27 F V
PTU	NO GRAVA HASTA POR 15 VECES UMA	ART 93 F XIV	NO BASE	ART 157 F XIII	CAUSA	ART 56 F VIII	NO INTEGRA	ART 27 F IV
VALES DESP GRATUITA	PS NO GRAVA, VER LÍMITE	ART 93 F VIII; ART 7	BASE	ART 157 F IX	CAUSA	ART 56 F XIII	NO INTEGRA CUANDO	ART 27 F VI
VALES DESP ONEROSA	PS NO GRAVA, VER LÍMITE	ART 93 F VIII; ART 7	NO BASE	ART 157 F IX	CAUSA	ART 56 F XIII	< o = al 40 % UMA, EN	ART 27 F VI
VALES DESP EFECTIVO	GRAVA, NO ES PS	ART 94	BASE	ART 157 F IX	CAUSA	ART 56 F XIII	LOS TRES CASOS	ART 27 F VI



## Compliance laboral y de seguridad social

### CUANDO SE CUMPLE LA OBLIGACIÓN DE FIJAR UN SALARIO

Una vez que se genera el vínculo de subordinación documentado a través de un contrato de trabajo (individual, colectivo, Ley), se establece en el cuerpo de este el salario que percibirá el colaborador

Existen diversas modalidades para que un patrón pueda cumplir con la obligación de fijar un salario



- Considerar las necesidades empresa-trabajador.
- Actividades a desarrollar.
- Jornada de trabajo.



## Compliance laboral y de seguridad social

### LEY FEDERAL DEL TRABAJO

#### Artículo 101.

El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda. Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.

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 substituir a los recibos impresos; el contenido de un CFDI hará prueba si se verifica en el portal de Internet del SAT, en caso de ser validado se estará a lo dispuesto en la fracción I del artículo 836-D de esta Ley –Pruebas Periciales.



# Compliance laboral y de seguridad social

## LEY FEDERAL DEL TRABAJO

**Artículo 20.-** Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. que un patrón pueda cumplir con la obligación de fijar un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

**Artículo 24.-** 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.

**Artículo 25.-** El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

### FRACCIONES I-X



# Compliance laboral y de seguridad social

## LEY FEDERAL DEL TRABAJO

### FRACCIONES I-X

Datos generales del trabajador

Tipo de relación de trabajo

Servicios que se prestarán

Lugar de trabajo

**Duración de la jornada**

Forma y monto del salario

Día y lugar de pago

Indicaciones sobre capacitación

Otras condiciones de trabajo

Designación de beneficiarios

**ART. 1002 LFT (normas de trabajo no sancionadas)**  
**Multa de 50 a 5,000 veces la UMA (VUMA), esto es, de \$ 5,865.50 a \$ 586,550.00**



## Compliance laboral y de seguridad social

### LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Art. 132 LFT. (I – XXXIV) Son obligaciones de las personas empleadoras:

...

**I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;**

**XXVI Bis. Afiliar al centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad. La afiliación será gratuita para el patrón**

**XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley**

**XXVIII. Registrar de manera electrónica la jornada laboral de cada persona trabajadora, incluyendo el horario de inicio y finalización; así como proporcionarlo a la autoridad cuando se le requiera.**



# Compliance laboral y de seguridad social

## LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Art. 132 LFT.

**XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley**



COMISIÓN OBLIGATORIA	BASE LEGAL	APLICACIÓN	SANCIONES	BASE LEGAL
<b>SEGURIDAD E HIGIENE</b>	509 LFT	OBLIGATORIA	250 A 5000 UMAS	994-V
<b>CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO</b>	153-E LFT	+ 150 TRABAJADORES	50 A 500 UMAS	1002 LFT
<b>PTU</b>	125-I LFT	OBLIGATORIA	250 A 5000 UMAS	994-II LFT
<b>ANTIGÜEDADES</b>	158 LFT	OBLIGATORIA	50 A 500 UMAS	1002 LFT
<b>REGLAMENTO INTERIOR</b>	424-I LFT	OBLIGATORIA	50 A 500 UMAS	1001 LFT

## Compliance laboral y de seguridad social

### LEY FEDERAL DEL TRABAJO

XXVIII. Registrar de manera electrónica la jornada laboral de cada persona trabajadora, incluyendo el horario de inicio y finalización; así como proporcionarlo a la autoridad cuando se le requiera.

Entra en vigor a partir del 1 de enero de 2027

Debido a que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene que instrumentar los mecanismos necesarios para la implementación de la reducción de la jornada laboral y que además debe de hacerlo en el transcurso del año por la entrada en vigor del 1° de enero de 2027, es necesario comenzar a tratar de establecer controles para el cumplimiento de esta obligación.

Entre algunos de los requisitos que se deberían de incluir son:

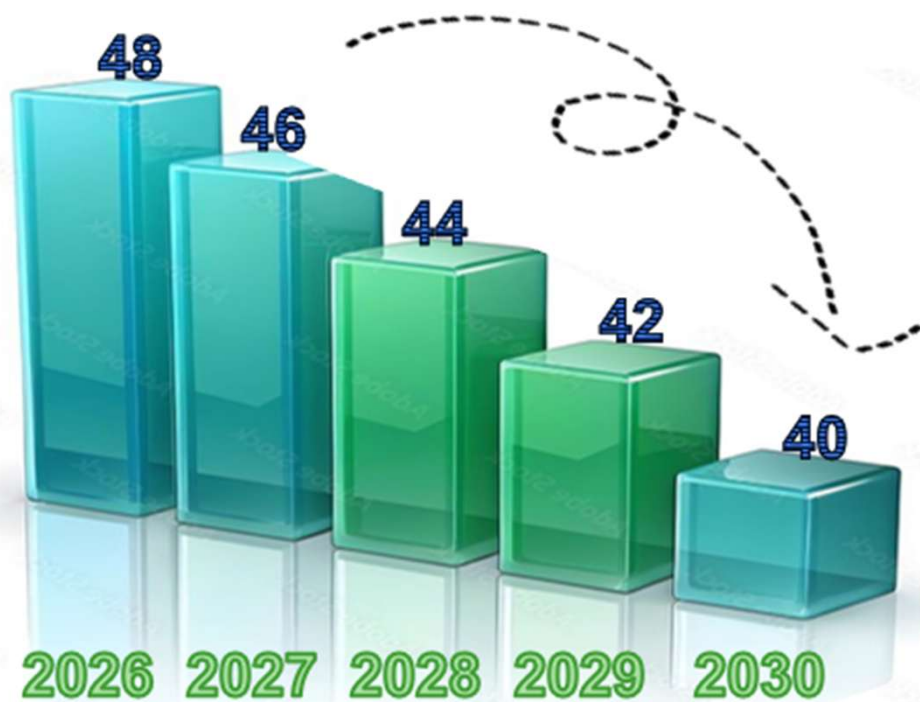
- Nombre del trabajador y datos generales (RFC, CURP, N° SS).
- Horario de trabajo (inicio, comida, salida, en su caso hrs extras)
- Conocimiento por parte del trabajador del registro.
- Entre otros...



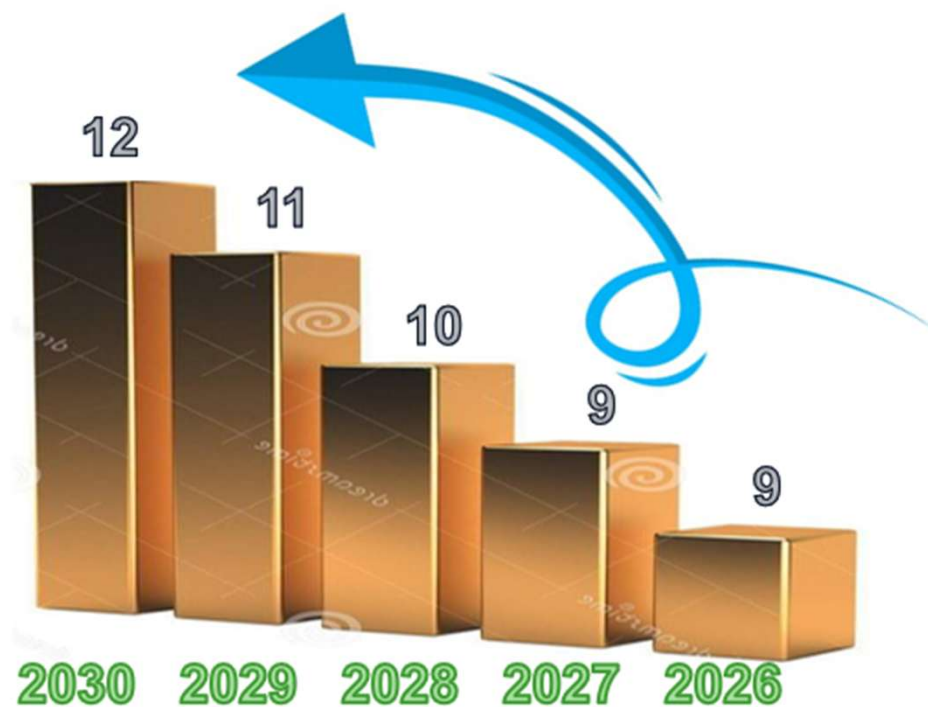
**Artículo 994 IV Bis.**  
**multa,**  
**- De 250 a 5000 UMAS**  
**por incumplimiento**  
**(\$29,327.50-\$586,550)**

# Compliance laboral y de seguridad social LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Y ... ADEMÁS!!!  
REDUCCIÓN JORNADA DE TRABAJO



INCREMENTO HRS EXTRAS



## Compliance laboral y de seguridad social

### Ley del Impuesto Sobre la Renta

#### Artículo 27. Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:

- V.- Cumplir con las obligaciones establecidas en esta Ley y las demás disposiciones fiscales en materia de **retención y entero de impuestos a cargo de terceros** o que, en su caso, se recabe de éstos copia de los documentos en que conste el pago de dichos impuestos. Tratándose de pagos al extranjero, éstos sólo se podrán deducir siempre que el contribuyente proporcione la información a que esté obligado en los términos del artículo 76 de esta Ley.
- **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**



# Ley del Impuesto Sobre la Renta (Art. 99)

## OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

I Efectuar retenciones de ISR (art. 96 LISR)

II Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados, en los términos del artículo 97 de esta Ley.

III Expedición de CFDI's de nómina y asimilables". 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.

IV Cerciorarse de que están inscritos en el RFC; solicitar se indique si tiene otro empleador (evitar subsidio doble).

V En su caso, solicitar información para inscripción en RFC

VI Constancia de viáticos (15 feb año sig) – art 93 LISR FXVII- (Los viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con los comprobantes fiscales correspondientes).

En relación con la entrega del CFDI de nómina, la regla 2.7.5.2. de la RMF 2026 establece que los contribuyentes entregarán o enviarán a sus trabajadores el formato electrónico XML de las remuneraciones cubiertas.

## Ley del Impuesto Sobre la Renta

ES IMPORTANTE CONSIDERAR LO SIGUIENTE:

- ▶ Guía de llenado del CFDI de nómina (Revisar actualización cada fecha de publicación)
- ▶ Catálogos de uso obligatorio complemento de nómina.
- ▶ Matriz de errores SAT para timbrado del CFDI nómina

La regla 2.7.5.6 indica, con relación a la Emisión de CFDI por concepto nómina del ejercicio fiscal 2025...Para los efectos de los artículos 29, segundo párrafo, fracción V y último párrafo del CFF; 27, fracciones V, segundo párrafo y XVIII, primer párrafo, 98, fracción II y **99, fracción III de la Ley del ISR**, así como 39 del Reglamento del CFF, los contribuyentes que durante el ejercicio fiscal 2025 hayan emitido CFDI de nómina que contengan errores u omisiones en su llenado o en su versión podrán, por única ocasión, corregir estos, siempre y cuando el nuevo comprobante que se elabore se emita a más tardar el 28 de febrero de 2026 y se cancelen los comprobantes que sustituyen. El CFDI de nómina que se emita en atención a esta facilidad se considerará emitido en el ejercicio fiscal 2025 siempre y cuando refleje como “fecha de pago” el día correspondiente a 2025 en que se realizó el pago asociado al comprobante. La aplicación del beneficio contenido en la presente regla no libera a los contribuyentes de realizar el pago de la diferencia no cubierta con la actualización y recargos que, en su caso, procedan.

## Ley del Impuesto Sobre la Renta

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

- Prestaciones de SM; hrs extras (De acuerdo con LFT)
- Indemnizaciones por riesgos de trabajo
- Planes de pensiones
- Rembolsos por gastos médicos y dentales
- Subsidios por incapacidad, becas, actividades culturales y deportivas, **prestaciones de previsión social.**
- Cajas de ahorro y **fondo de ahorro**
- Terminación de la relación laboral (primas de antigüedad, indemnizaciones)
- Aguinaldo (30 días UMA); **PTU (15 días UMA); primas dominicales** (1 uma C/domingo)
- **Viáticos debidamente comprobados**

La exención aplicable a los ingresos obtenidos por concepto de prestaciones de previsión social se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas y el monto de la exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año. (Penúltimo Párrafo)



## Ley del Impuesto Sobre la Renta

### Generalidad

El artículo 27 de la LISR fracción XI, señala que las prestaciones de previsión social, deben otorgarse de manera general y en beneficio de todos los trabajadores.

2+ sindicatos, siempre que se otorguen de acuerdo con CCT o C. Ley, sean las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato, aun cuando sean distintas a los otros sindicatos

### PREVISIÓN SOCIAL

### Patrones 1 sindicato.

Se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general cuando las mismas se establecen de acuerdo a los contratos CCT o contratos ley."

## Ley del Impuesto Sobre la Renta



DENTRO  
DEL PLAZO

Fracción XVIII del art. 27 LISR

"...Respecto de la documentación comprobatoria de las retenciones y de los pagos a que se refieren las fracciones V y VI se realicen en los plazos que al efecto establecen las disposiciones fiscales, y la documentación comprobatoria se obtenga en dicha fecha..."



ENTERO  
DEL ISR



FUERA  
DEL PLAZO

Artículo 54 del RISR,

"Para efectos del art. 27, fracción XVIII LISR, no se considerará incumplido el requisito que para las deducciones establece dicha fracción, cuando se cumpla espontáneamente en términos del artículo 73 del CFF, con las obligaciones establecidas en el art. 27, fracciones V y VI de la Ley, a más tardar en la fecha en la que se deba presentar la declaración del ejercicio, siempre y cuando, en su caso, se hubiesen pagado las cantidades adeudadas debidamente actualizadas y con los recargos respectivos.."

# CFDI DE NOMINA

## Qué es un CFDI de Nómina

El **CFDI de nómina** es un documento electrónico en formato XML que certifica los pagos realizados a los trabajadores, ya sea por sueldos, salarios, prestaciones u otros ingresos relacionados con su empleo. Su función es doble: acreditar fiscalmente los pagos y retenciones de impuestos, y estandarizar la información para efectos contables y laborales.

### - Normativa aplicable

**Código Fiscal de la Federación (CFF):** artículos 29 y 29-A, que establecen la obligación de expedir comprobantes digitales y los requisitos mínimos.

**Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR):** artículo 99, fracción III, que vincula la deducibilidad de salarios a la emisión del CFDI

**Reglamento del CFF y Resolución Miscelánea Fiscal:** reglas específicas sobre la emisión y validación de CFDI de nómina



# Para que un CFDI de nómina sea válido ante el SAT, debe contener:

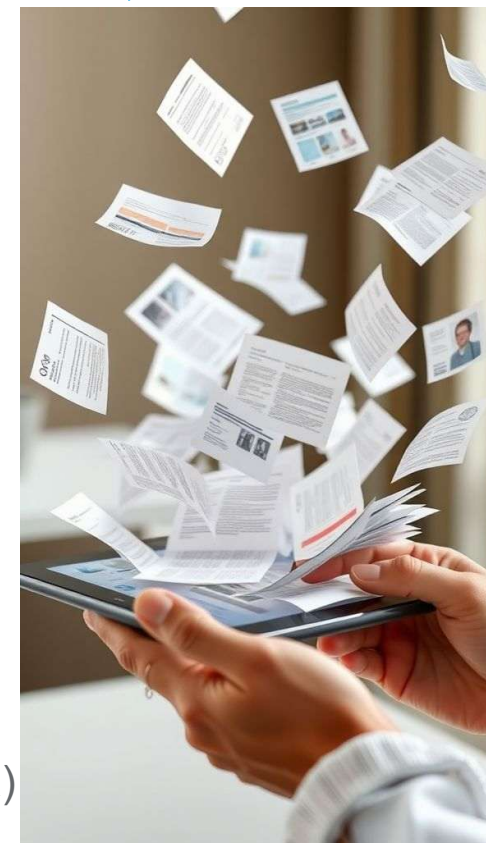
## 1. Datos del patrón

- Registro patronal (IMSS)
- RFC del patrón
- CURP (en algunos casos)

## 2. Datos del trabajador

- CURP
- Número de seguridad social (NSS)
- Tipo de contrato
- Número de empleado
- Puesto
- Régimen fiscal del Receptor (605)

- Tipo de jornada
- Antigüedad
- Salario Base de Cotización
- Salario Diario Integrado
- Riesgo de puesto (clase IMSS)
- Banco (si aplica)
- Cuenta bancaria (si se deposita)



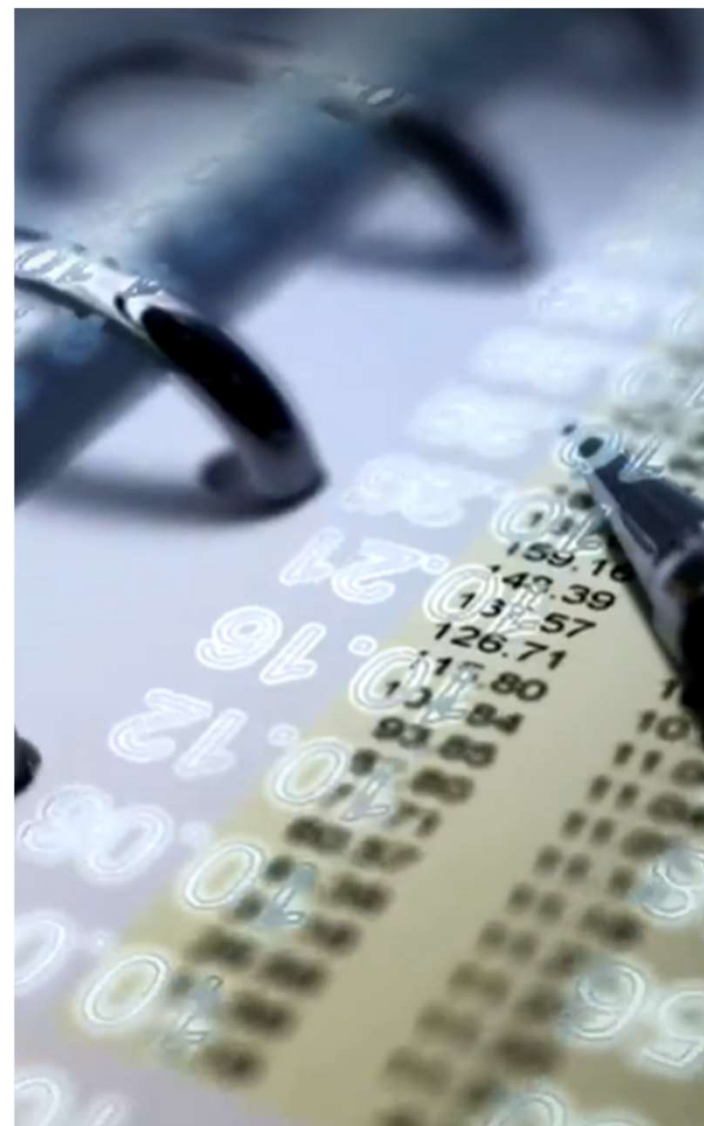
### 3. Información del periodo de pago

- Fecha **inicial** de pago
- Fecha final de pago
- Fecha de pago
- Número de días pagados

### 4. Percepciones e Ingresos

Se deben desglosar:

- Sueldos
- Horas extra
- Bonos
- Comisiones
- Prima vacacional
- Aguinaldo



## 5. Deducciones

- ISR retenido
- IMSS
- Infonavit
- Otros descuentos

Incluye:

- Tipo de deducción
- Importe

## 6. Otros pagos (si aplica)

Ejemplo:

- Subsidio al empleo
- Viáticos



**RECIBO DE NÓMINA**

Empleado		Tipo de nómina	Fecha		
Nombre:		Aguinaldos			
Puesto:		Seguridad social			
RFC:		Num. Seg. Social:			
CURP:		Tipo de salario:			
		Salario integrado:			
		Jornada:			
		Fecha de ingreso:			
		Fecha de pago:			
		Periodo del:			
Percepción	Monto	Unidades	Retención	Monto	Saldo
<p>Recibí de esta empresa la cantidad que aparece en el presente recibo de pago, con los descuentos y las percepciones y las retenciones de ISR y de IMSS, de acuerdo con el artículo 107 del Código de Comercio y el artículo 107 del Código de Procedimientos Civiles, que no se le hizo cargo alguno por ningún concepto.</p> <p>Recibí la representación impresa (PDF) de este recibo de pago y la representación impresa (XML) de este recibo de pago, de acuerdo con el artículo 107 del Código de Comercio y el artículo 107 del Código de Procedimientos Civiles, que no se le hizo cargo alguno por ningún concepto.</p>					
<p><b>SAT</b></p> <p>Fecha de percepciones: _____                  Total de retenciones: _____                  Pagos: _____</p> <p>Firma del empleado</p>					

## 7. Incapacidades

- Tipo de Incapacidad
- Días
- Importe

## 8. Impuestos

- ISR retenido (principalmente)
- No se desglosa IVA (la nómina no causa IVA)

## 9. Timbrado

El CFDI debe:

- Estar timbrado por un PAC autorizado
- Incluir el UUID
- Tener el sello digital del SAT



### TIPOS DE GASTOS

**GASTOS DIRECTOS**  
Atribuye directamente a los esfuerzos de ventas como:

- Gastos publicitarios
- Desarrollo de productos
- Ferias comerciales

**GASTOS INDIRECTOS**  
No afecta directamente los ingresos pero ayudan con otras áreas como el servicio al cliente o la generación de clientes potenciales.

**GASTOS VARIABLES**  
Este tipo de desembolsos puede variar en cuanto a su importe y al periodo de tiempo durante el cual se produce dicho abono.

**GASTOS FIJOS**  
Representa a las erogaciones de dinero que deben pagarse independientemente de cuánto se produzca:

- Alquiler comercial
- Sueldos
- Seguros
- Pagos mensuales por arrendamiento, entre otro.

**⚠** Tus gastos son parte fundamental de tu operación y de la rentabilidad de tu negocio, es importante usarlos a tu favor para ofrecer el servicio que tus clientes esperan.

## Otros puntos importantes

- Debe emitirse por cada periodo de pago (semanal, quincenal, etc.)



- Se debe entregar al trabajador (PDF o XML).



El CFDI de nomina se debe emitir en el momento del pago.



El XLM es el documento fiscal válido (No el PDF)



# REPRESENTACION IMPRESA

Recibo de pago de nómina									
Versión 4.0									
<b>Emisor</b>									
RFC Emisor:	NUF150930AAA				Folio fiscal:	BF2ACFA0-2668-4439-AC09-40A56D62F992			
Nombre del Emisor:	NUEVA FACTURA				No. de serie del CSD:	9800000403250000			
Registro Patronal:	B5510768108				Lugar, fecha y hora de emisión:	06300 2022-01-15 00:00:00			
Régimen fiscal emisor:	General de Ley Personas Morales				Efecto del comprobante:	Nómina			
<b>Receptor</b>									
RFC Receptor:	LOAV890607PY7				Clave Entidad Federativa:	Ciudad de México			
Nombre del Receptor:	VICTORROSS LOPEZ AVILA				Uso CFDI:	Nómina			
No. Empleado:	1				No. de Seguridad Social:	128925410			
Riesgo puesto:	II				CUERP:	LOAV890607HDFTR1X			
Fecha de inicio relación laboral:	01/02/2021				Puesto:	Cajero			
Régimen de contratación:	02 Sueldos (Incluye ingresos señalados en la fracción I del artículo 94 de LISR)				Antigüedad:	P49W			
Código Postal del Receptor:	55853				Tipo contrato:	Modalidades de contratación donde no existe relación de trabajo			
Régimen Fiscal del Receptor:	Sueldos y Salarios e Ingresos Asimilados a Salarios				Periodicidad de pago:	Quincenal			
Tipo de jornada:	Diurna				Salario diario:	233.00			
					Sindicalizado:	No			
<b>Complemento Versión 1.2</b>									
Tipo nómina:	Nómina ordinaria				Moneda:	Peso Mexicano			
Fecha pago:	15/01/2022				No. de días pagados:	15			
Fecha inicial de pago:	01/01/2022				Fecha final de pago:	15/01/2022			
Banco:	SANTANDER				Método de pago:	Pago en una sola exhibición			
					Cuenta Bancaria:	56804787111			
<b>Concepto</b>									
Cve del producto/servicio	No. Identificación	Cantidad	Clave unidad	Unidad	Descripción	Valor unitario	Importe	Descuento	
84111505		1	ACT		Pago de nómina	6,000.00	6,000.00	1,589.70	
<b>Percepciones</b>									
Tipo de percepción		Clave	Concepto		Importe gravado	Importe exento			
Sueldos, Salarios y Jornales		001	Sueldo		6,000.00	0.00			
<b>Total percepciones</b>									
Total sueldos		6,000.00	Total exento		0.00	Total gravado		6,000.00	
<b>Deducciones</b>									
Tipo de deducción		Clave	Concepto		Importe				
Seguridad social		001	Seguridad social		200.00				
ISR		002	ISR		591.26				
ISR Retenido de ejercicio anterior		101	ISR Retenido de ejercicio anterior		798.44				
<b>Total Deducciones</b>									
Total otras deducciones		998.44	Total impuestos retenidos		591.26				
<b>Totales Nómina</b>									
Total percepciones		6,000.00	Total Otros Pagos		0	Total deducciones		1,589.70	
						<b>IMPORTE NETO</b>		4,410.30	

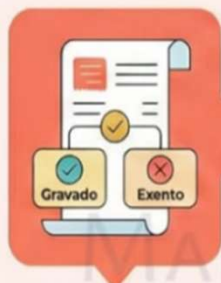
# PRINCIPALES CAMBIOS EN 2026 CFDI NOMINA

## Actualización CFDI de Nómina 2026: Lo que Debes Saber

El SAT presenta la Revisión E del Complemento de Nómina 1.2, con cambios obligatorios desde el 1 de enero de 2026, impactando reglas de validación para ingresos, subsidios y nuevos conceptos.



### Cambios Clave en Reglas y Validaciones



**Importes Gravados y Exentos ya no pueden ser cero simultáneamente.**

Cada concepto de percepción debe tener un valor, ya sea gravado o exento.



**Percepción "038 - Otros ingresos por salarios" debe ser 100% gravada.**

Ya no se permitirá registrar montos exentos bajo esta clave.



**Nuevo Límite para el Subsidio al Empleo: \$628.00**

El tope máximo del subsidio causado aumenta desde los \$475.00 vigentes en 2025.

### Nuevas Claves en Catálogos



Se añaden nuevas claves para diferenciar los pagos por días de descanso.

Esto permite un registro más específico y evita el uso de claves genéricas.

#### Nuevas Claves de Percepción (Días de descanso trabajados)

Clave	Nueva Percepción
054	Días de descanso laborados
055	Días de descanso obligatorios laborados

#### Nuevas Claves de Deducción (Ajustes de nuevos conceptos)

Clave	Nueva Deducción
108	Ajuste a días de descanso laborados gravados
109	Ajuste a días de descanso laborados exentos
110	Ajuste a días de descanso obligatorios laborados gravados
111	Ajuste a días de descanso obligatorios laborados exentos

NotebookLM

# Confronta de CFDI

La confronta de CFDI (Comprobantes Fiscales Digitales por Internet) es un proceso clave en la gestión fiscal y contable. Consiste en comparar los CFDI emitidos y recibidos por una empresa contra los registros del SAT y contra su propia contabilidad. Su importancia radica en varios aspectos fundamentales:

## 1. Asegura el cumplimiento fiscal

- La confronta permite verificar que:
- Todos los ingresos facturados estén correctamente declarados.
- Todas las deducciones (gastos) estén respaldadas por CFDI válidos.

## 2. Detecta errores o inconsistencias

Al confrontar CFDI puedes identificar:

- Facturas duplicadas.
- CFDI cancelados que aún aparecen en contabilidad.
- Montos incorrectos (IVA, subtotal, total).
- RFC erróneos o datos fiscales incorrectos

## 3. Previene riesgos fiscales

- El SAT cruza información automáticamente y puede detectar diferencias entre:
- Lo que declaras vs. lo que tus proveedores/clientes reportan.
- CFDI emitidos vs. ingresos acumulados.



## LEY DEL SEGURO SOCIAL

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

Artículo 28 A. La base de cotización para los sujetos obligados señalados en la fracción II del artículo 12 de esta Ley, se integrará por el total de las percepciones que reciban por la aportación de su trabajo personal, aplicándose en lo conducente lo establecido en los artículos 28, 29, 30, 32 y demás aplicables de esta Ley.



## LEY DEL SEGURO SOCIAL

**Artículo 29.** Para determinar la forma de cotización se aplicarán las siguientes reglas:

I. El mes natural será el período de pago de cuotas;  
 II. Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por períodos distintos a los señalados, y

III. Si por la naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo (\$ 315.04). MÁXIMO \$2,932.35



## LEY DEL SEGURO SOCIAL

**Artículo 30.** Para determinar el salario diario base de cotización se estará a lo siguiente:

I. Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos;

II. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese período. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período, y

III. En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.



## LEY DEL SEGURO SOCIAL

**Artículo 31.** 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.
- II. 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;(AVISO DE BAJA)



## LEY DEL SEGURO SOCIAL

**Artículo 27.- Se excluyen...**

**I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;**

**II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;**

**III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;**

**IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;**



## LEY DEL SEGURO SOCIAL

Artículo 27.- Se excluyen...

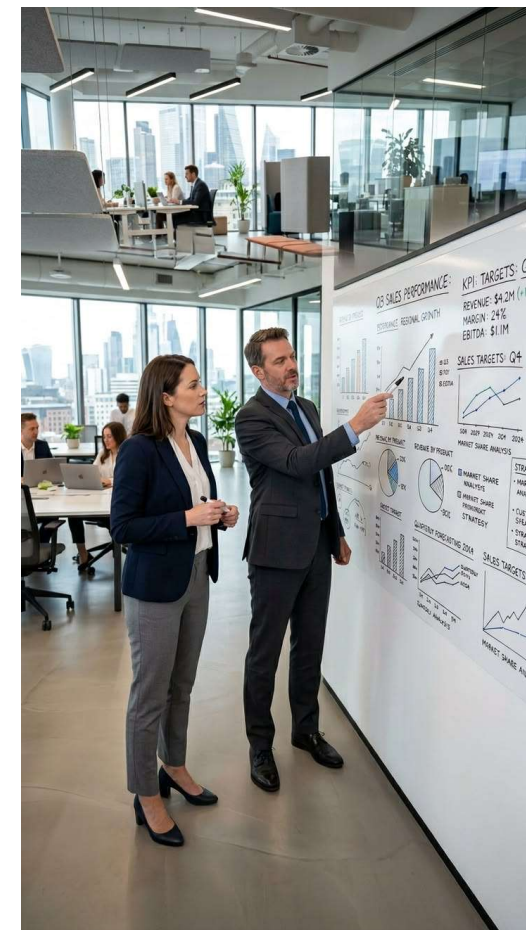
V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;

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

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.

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

**!!!DEBIDAMENTE REGISTRADOS EN LA CONTABILIDAD!!!**



## LEY DEL SEGURO SOCIAL

### Criterios normativos emitidos por el IMSS

**Criterio 01/2014** “Cantidades de dinero entregadas en efectivo o depositadas en la cuenta de los trabajadores, nominadas bajo cualquier concepto que pueda considerarse de previsión social, integran al salario base de cotización de conformidad del primer párrafo del artículo 27 de la Ley del Seguro Social.”

**Criterio 02/2014** “Cantidades de dinero entregadas en efectivo o depositadas en la cuenta de los trabajadores, nominadas como alimentación o habitación, integran al salario base de cotización de conformidad con establecido en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social.”

**Criterio Normativo 03/2014** Establece que los pagos a trabajadores registrados como indemnizaciones por enfermedades o accidentes de trabajo no acontecidos, integran el salario base de cotización de conformidad con el artículo 27, primer párrafo de la Ley del Seguro Social.



## LEY DEL SEGURO SOCIAL

### Criterios normativos emitidos por el IMSS

#### Criterio Normativo IMSS 01/2015.

Cantidades pagadas en efectivo o depositadas en la cuenta de los trabajadores por concepto de días de descanso semanal u obligatorio laborados, integran al salario base de cotización, de conformidad con el artículo 27, primer párrafo, de la Ley del Seguro Social.

#### Criterio Normativo 01/2016

Especifica que las cantidades entregadas en efectivo o en especie a los trabajadores o depositadas en sus cuentas personales o de nómina por concepto de aportaciones a fondos o planes de pensiones, integran al salario base de cotización de conformidad con el artículo 27, primer párrafo de la Ley del Seguro Social.



# LEY DEL SEGURO SOCIAL

## Acuerdos del Consejo Técnico del IMSS

### Acuerdo 494/93 (18 de agosto de 1993)

"Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, IV y XIII, 252 y 253 fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma Ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente: **I.- Fondo de ahorro.-** La fracción II del artículo 32, establece que cuando el ahorro se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual, igual del trabajador y de la empresa, no integra salario, pero si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; cuando el fondo de ahorro se integra mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye salario base de cotización; y si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador. II.- Hágase del conocimiento de las diversas dependencias del Instituto para que se cumpla debidamente y difúndase adecuadamente, a fin de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto".



# LEY DEL SEGURO SOCIAL

## Acuerdos del Consejo Técnico del IMSS

### Acuerdo 495/93 (18 de agosto de 1993)

"Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, IV y XIII, 252 y 253 fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma Ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente: **I.- Despensa.-** La fracción VI del artículo 32 determina que no integra el salario base de cotización, la despensa en especie o en dinero, hasta el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal. Cuando este concepto se otorgue en un porcentaje superior al señalado en el precepto citado, el expediente integrará el salario base de cotización. También se consideran como despensa los vales destinados para tal fin, que algunas empresas entregan a sus trabajadores. **II.-** Hágase del conocimiento de las diversas dependencias del Instituto



# LEY DEL SEGURO SOCIAL

## Acuerdos del Consejo Técnico del IMSS

### Acuerdo 497/93 (18 de agosto de 1993)

"Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, IV y XIII, 252 y 253 fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma Ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente: **I.- Horas extras.-** Atento a que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos autoriza, por circunstancias extraordinarias, la ampliación de horas de jornada, se considera que el pago por el tiempo extraordinario, cuando este se presente eventualmente, no de manera cotidiana, hasta el margen legalmente autorizado, no integrará el salario base de cotización. Se considera como eventual la prestación del referido servicio, hasta por tres horas diarias, tres veces a la semana, un bimestre continuo o en forma discontinua hasta noventa días, durante un año calendario; y en caso de prestarse el servicio en forma permanente o pactado previamente, excediéndose del máximo legal, es decir, por más tiempo del señalado anteriormente, el salario se integrará con todo el tiempo excedente. Este criterio tiene el carácter de provisional, por lo que podrá ser revocado en cualquier momento, a juicio de este Consejo Técnico. **II.-** Hágase del conocimiento de las diversas dependencias del Instituto para que se cumpla debidamente y difúndase adecuadamente, a fin de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto".



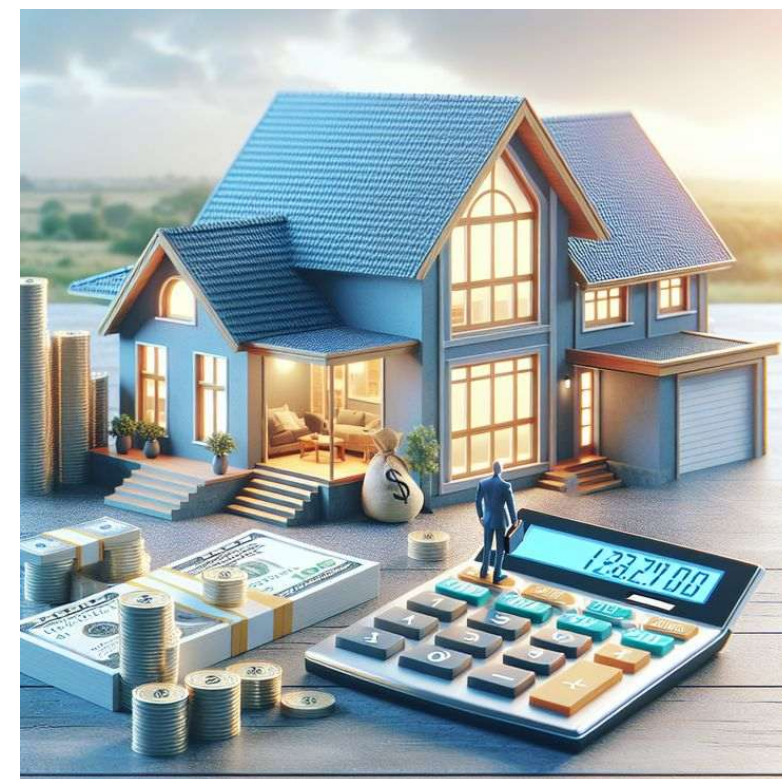
## LEY DEL INFONAVIT

### Acuerdos del Consejo Técnico del IMSS

Para efectos del INFONAVIT, es importante señalar que el Salario Base de Aportación (SBA) sigue las mismas reglas que en la determinación del SBC y las modificaciones y controles que se hagan por este último tienen efecto en el INFONAVIT.

Sin embargo, vale la pena señalar que en el INFONAVIT el efecto que produce el tema de salarios se traduce en las obligaciones que señala el artículo 29 de la Ley a través de 9 fracciones, las cuales en la mayoría de los casos son muy similares a las establecidas en la LIMSS.

Es importante destacar dentro de esas obligaciones, dos adicionales, respecto al IMSS:



## LEY DEL INFONAVIT

### Acuerdos del Consejo Técnico del IMSS

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

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



## LEY DEL INFONAVIT

### REFORMA A LA LEY DEL INFONAVIT ART. 29

La reforma al artículo 29 de la Ley del INFONAVIT (publicada en febrero de 2025), deja de considerar el beneficio que tenía el patrón de descontar las faltas e incapacidades a los créditos de vivienda de sus trabajadores;

Su aplicación tuvo una primera prórroga para aplicarse a partir del 4° bimestre del 2025; en septiembre de 2025 se publicó una segunda prórroga para aplicarse las disposiciones de la reforma a partir del 6° bimestre de 2025 (noviembre y diciembre), cuyo vencimiento de pago era a más tardar el 17 de enero de 2026.

### CRITERIOS

- Pago crédito de vivienda y convengo con el trabajador.
- No pago crédito, realizar aclaración inmediata en el portal



## LEY DEL INFONAVIT

### OBLIGACIÓN DICTAMEN FISCAL

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.

Lo presentan:

- Obligados a presentar dictamen fiscal.
- Quienes opten por presentar dictamen fiscal.



## INFONACOT

El **Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores** (INFONACOT) tiene como objetivo principal el ofrecer a los colaboradores **créditos baratos y accesibles** para la **adquisición de bienes y servicios**.

Es obligación de todo empleador de afiliar el centro de trabajo ante el **Infonacot** (art. 132, fracc. XXVI Bis, LFT).

El propósito de esto es que tus colaboradores puedan ejercer su derecho a obtener créditos de nómina.

Implicaciones para la Empresa.- Trámite gratuito; No eres aval ni deudor solidario: La empresa no tiene que aportar dinero ni pagar los créditos de los empleados. Tu única obligación es retener el pago correspondiente del salario del trabajador y enterarlo (pagarlo) al instituto.



## INFONACOT

**Obligación patronal:** El artículo 132, fracción XXVI Bis de la Ley Federal del Trabajo (PDF) estipula que los empleadores deben afiliar su centro de trabajo al instituto.

**Derecho del trabajador:** Al estar la empresa afiliada, el trabajador tiene derecho a solicitar financiamiento siempre y cuando cumpla con los requisitos básicos, como ser mayor de edad y contar con al menos 6 meses de antigüedad en su empleo actual.

### Fonacot

**Descuentos vía nómina:** Los patrones tienen la responsabilidad de realizar los descuentos correspondientes al salario del trabajador para el pago del crédito y enterarlos al instituto.

**Beneficio social:** Su objetivo principal es promover el ahorro y garantizar el acceso al crédito para elevar la calidad de vida y el patrimonio de las familias trabajadoras.



## INFONACOT

El proceso de registro y firma del convenio es de manera 100% digital a través del portal oficial.

Personas Morales y Físicas: Debes tener a la mano documentos como tu RFC, Constancia de Situación Fiscal, identificación oficial del representante legal, acta constitutiva y comprobante de domicilio del centro de trabajo. Se realiza en el Sistema Institucional de Afiliación (SIA) de FONACOT.

La **Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)** publicó en el Diario Oficial de la Federación del 4 de abril de 2024, el Decreto por el que se reforma la fracción III del artículo 994 de la **Ley Federal del Trabajo (LFT)**, el cual contempla una nueva **sanción** para aquellas empresas incumplidos en su deber de inscribirse al INFONACOT. De ahí que, a partir del **5 de abril de 2024**, la sanción por no afiliar el centro de trabajo será con una multa que va de **50 a 1,500 veces la Unidad de Medida y Actualización**; esto actualmente equivale de **\$ 5,865.50 a \$ 175,965.00**.



EN ESTE LUGAR  
SOMOS POSITIVOS

LOS PROBLEMAS SON DESAFÍOS

*los obstáculos son*

**OPORTUNIDADES**

**TRABAJAMOS EN  
\* EQUIPO \***

*compartimos los logros*

**Y DISFRUTAMOS  
lo que hacemos.**

¡Gracias por su atención  
y por su tiempo!

Junio 15, 2026

|