



**¿Como ahorrar tiempo en
tu proceso Nómina?**

INFORMES:
www.gen-t.com.mx

Una **nómina** es el registro financiero que una empresa realiza sobre los salarios de sus empleados; se observa en este reporte las percepciones y deducciones que tiene cada empleado, los conceptos que implican costos para la empresa por los pagos de estos conceptos.

Las **nóminas** son una parte importante dentro de cualquier empresa, para el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social (IMSS e INFONAVIT), pago de impuestos retenidos a empleados al SAT e Impuesto sobre nominas.

Refleja el costo de la mano de obra que tiene cualquier empresa.

Elementos del Contrato Artículo 25 Ley Federal del Trabajo

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, CURP, RFC, domicilio, trabajador y patrón.
- Duración de la relación.
- Servicios a prestar.
- Lugar o lugares de prestación de servicios.
- Duración de jornada.
- Forma y monto del salario.
- Día y Lugar de Pago.
- Capacitación y adiestramiento.
- Otras condiciones de trabajo tales como descanso, vacaciones y demás que convengan.

Salario

Artículo 84 de la LFT “ Es la contraprestación que el trabajador recibe por sus servicios”

Se divide en dos formas:

Efectivo

Deberá pagarse 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.

- 1) Moneda de curso legal
- 2) Traspaso a cuenta bancaria a favor del trabajador
- 3) Cheque a favor del trabajador

Prestaciones

Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

- Despesas
- Vales despesa
- Canasta de maternidad
- Vales de gasolina
- Vales de alimentación
- Otros

Ley del Seguro Social

- **Artículo 15.** Los patrones están obligados a:
 - I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles
 - II. Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha
 - III. Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto;

Ley del IMSS

Régimen Obligatorio

Riesgo de trabajo

Enfermedad y Maternidad

Invalidez y vida, retiro y cesantía

Guardería y prestaciones sociales

SALARIO BASE DE COTIZACIÓN (S.B.C. o S.D.I.)

Artículo 27 L.S.S.

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,



Plazos del IMSS

para movimientos de empleados

ALTAS

Dentro de los 5 días hábiles contados a partir de la contratación o 1 día hábil anterior.

BAJAS

Dentro de los 5 días hábiles contados a partir del día siguiente a la fecha de terminación de la relación.

Modificación de Salario (FIJOS)

Dentro de los 5 días hábiles a partir de que ocurra la modificación.

Modificación de Salario (VARIABLES Y MIXTOS)

Dentro de los 5 días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre, noviembre.

La falta de
presentación en
tiempo puede
ocasionar:

- Altas y modificaciones salariales. Pueden generar Capitales Constitutivos.
- Bajas. Responsabilidad hasta la fecha de la baja en cuotas, aportaciones y amortizaciones

HORAS EXTRAS

Existen tres reglas en este rubro que deben cumplirse:

Para ello, debe saberse que, según la LFT, las primeras nueve horas extras que se presten por semana serán dobles y las que excedan del límite serán triples, al igual que las prestadas en los días de descanso.

Primera regla:

Si el trabajador percibe Salario Mínimo General (SMG) del área geográfica, hasta por nueve horas extras por semana no pagará ISR.

Segunda regla:

Si el trabajador gana más de un SMG del área, entonces el 50 por ciento de las horas extras será gravado y el otro 50 será exento.

Tercera regla:

Esta tercera regla debe tener como paso previo la segunda regla, esta segunda regla a su vez debe sujetarse a esta tercera regla que dice: si la parte exenta excede el límite de cinco UMAS diarios del área, la parte que exceda será gravada.

Aguinaldo

Art. 93 LISR

Es la gratificación anual obligatoria que el patrón debe otorgar al trabajador, siendo la parte mínima de 15 días de salario por año, siempre que haya laborado durante todo ese periodo, es decir, que las faltas, incapacidades o la parte proporcional de los meses que no trabajó, se descuentan del aguinaldo. Una vez determinado el aguinaldo, lo que nos interesa es obtener la parte exenta y la parte gravada.

La parte exenta será la equivalente a 30 UMAS, siempre y cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general.

Prima vacacional

Esta gratificación es otorgada por patrón al trabajador sobre las vacaciones cobradas.

Es un porcentaje que como mínimo deberá ser el 25 por ciento.

La parte exenta de la prima vacacional es de 15 UMAS, es decir, si la prima vacacional no excede los 15 UMAS del área, entonces toda la prima vacacional esta exenta.

Prima Dominical

Es la compensación que el patrón le da al trabajador por laborar los días domingo, gozando de algún otro día es sustitución.

Dicha prima consiste en otorgar como mínimo el 25 por ciento sobre el salario percibido por cada domingo trabajado.

La parte exenta de esta prima dominical es de un UMA por cada domingo trabajado, si la prima dominical excediera la parte exenta, la diferencia estaría gravada para LISR.

Integra el salario base de cotización (SBC) (Ley del Seguro Social, artículo 5-A, fracción XVIII, y 30, fracción I).

Cajas de ahorro y fondo de ahorro

La caja de ahorro consiste en que varios trabajadores aporten cantidades en efectivo a un ahorro personal entre ellos, en donde el patrón no tiene participación.

El fondo de ahorro, en cambio, se crea con la aportación de una cantidad por parte del trabajador y otra igual por parte del patrón, en beneficio del empleado. En ambos casos, los intereses que se generen estarán exentos. Los fondos de ahorro deben cumplir con ciertos requisitos y reglas para ser exentos:

1. Que las aportaciones no excedan el 13% del salario del trabajador.
2. El fondo de ahorro deberá destinarse para préstamos a los trabajadores, solamente podrá retirar el trabajador las aportaciones una vez al año o cuando termine la relación laboral.

Otros Conceptos a considerar

- 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 de una UMA.
- Despensa siempre que no rebase el 40% de la UMA solo el excedente integra y acumula.
- Los premios por asistencia y puntualidad siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización; el excedente del 10% del SBC, será lo que grave para ISR y se integre para IMSS.

Clave	Descripción	Percepción	Exento	
2	Gratificación Anual (Aguinaldo)	Artículo 94 LISR	30 UMAS	Art. 93 fracción XIV LISR
3	Participación de los Trabajadores en las Utilidades PTU	Artículo 94 LISR	15 UMAS	Art. 93 fracción XIV LISR
19	Horas extra	Artículo 94 LISR	100% Trabajadores de SM y 50% para los demás con tope de 5 UMAS X cada semana	Art. 93 fracción I LISR
20	Prima dominical	Artículo 94 LISR	1 UMA x cada domingo	Art. 93 fracción XIV LISR
21	Prima vacacional	Artículo 94 LISR	15 UMAS	Art. 93 fracción XIV LISR
22	Prima por antigüedad	Artículo 94 LISR	90 UMAS x c/año de servicios.	Art. 93 fracción XIII LISR
23	Pagos por separación	Artículo 94 LISR	90 UMAS x c/año de servicios.	Art. 93 fracción XIII LISR
24	Seguro de retiro	Artículo 94 LISR	90 UMAS x c/año de contribución.	Art. 93 fracción XIII LISR
25	Indemnizaciones	Artículo 94 LISR	90 UMAS x c/año de servicios.	Art. 93 fracción XIII LISR
26	Reembolso por funeral	Artículo 94 LISR	1 UMA elevada al año	Art. 93 fracción VI LISR
44	Jubilaciones, pensiones o haberes de retiro en parcialidades	Artículo 94 LISR	15 UMAS por día	Art. 93 fracción IV LISR

COMPROBANTE DE NÓMINA

Artículos 27, fracción V, 147 fracción VII y 99, fracción III (LISR).

Establece que los pagos por salarios se pueden deducir siempre que las erogaciones con concepto de remuneración, las retenciones correspondientes y las deducciones del impuesto local por salarios, consten en comprobantes fiscales emitidos en términos del CFF de la federación y se cumplan con las obligaciones de efectuar retenciones, calcular el impuesto anual de las personas que les hubiera prestado servicios subordinados y expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciban pagos por salarios.

Art. 101 LFT (DOF 01-05-19)

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

Art. 836-D (DOF 01-05-19)

En el desahogo de la prueba de medios electrónicos, se observarán las normas siguientes: Tratándose de recibos electrónicos de pago el Tribunal designará a un fedatario para que consulte la liga o ligas proporcionadas por el oferente de la prueba, en donde se encuentran los Comprobantes Fiscales Digitales por Internet o CFDI, compulse su contenido, y en el caso de coincidir, se tendrán por perfeccionados, salvo prueba en contrario.

Maquila de Nomina/Payroll

Se encarga de gestionar las nóminas, supervisando los cambios legislativos que repercuten en su cálculo, análisis y resultados. La necesidad de ajustarse a los continuos cambios legales requiere de un experto en la materia que se encargue de gestionar las relaciones laborales de una empresa.

Sistema de Integral de Nomina (SIG)

Es una solución informática diseñada para maximizar la productividad de las personas encargadas de registrar y controlar correctamente todos los aspectos de la nomina de los obreros y empleados de las empresas, permitiendo reducir las cargas excesivas de trabajo y disminuyendo errores, considerando la obligaciones patronales vigentes.

MAQUILA DE NÓMINA / PAYROLL

Nuestra Gen-t, especialistas altamente capacitados lo asesorarán, obteniendo así una mayor productividad y evitando riesgos.



Estamos a sus órdenes



CDMX

5543-7222
areacomercial@gen-t.com.mx

COATZACOALCOS

921-214-6105
coatza@gen-t.com.mx

TAMPICO

833-213-5313
tampico@gen-t.com.mx

IRAPUATO

462-135-3271
irapuato@gen-t.com.mx



QUERÉTARO

442-193-5187
queretaro@gen-t.com.mx

GUADALAJARA

333 133-1478
guadalajara@gen-t.com.mx

MONTERREY

818-354-2775
monterrey@gen-t.com.mx

SAN LUIS POTOSÍ

444-2560-0686
sanluispotosi@gen-t.com.mx

www.gen-t.com.mx