



PREVISIÓN SOCIAL Y DEDUCIBILIDAD DE LA NÓMINA

DOCUMENTO TÉCNICO – INVESTIGACIÓN

SUBPROCURADURÍA DE ANÁLISIS SISTÉMICO
Y ESTUDIOS NORMATIVOS

DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS JURÍDICOS
E INTERPRETACIÓN NORMATIVA.

Enero 2014

Previsión Social

En la exposición de motivos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) se estableció que para mejorar la arquitectura de este impuesto se debe restablecer el principio de simetría fiscal. Este principio establece un parámetro de vinculación entre los contribuyentes y de equilibrio entre ingresos y gastos, de manera que si a una persona física o moral le corresponde el reconocimiento de un ingreso que será gravado, a su contraparte que realiza el pago -que genera ese ingreso-, debe corresponderle una deducción.

Por lo que se propuso acotar la deducción de las erogaciones por remuneraciones que a su vez sean ingresos para el trabajador considerados exentos por la LISR.

Así las cosas, conforme a la nueva LISR las aportaciones realizadas a los fondos de pensiones y jubilaciones, así como las erogaciones por remuneraciones que sean ingresos exentos del ISR para el trabajador¹ como son la **previsión social**², gratificaciones anuales, horas extra, prima vacacional, entre otros, serán deducibles en un 47%. Sin embargo, cuando las prestaciones otorgadas en el ejercicio, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal anterior³, la deducción será de un 53%. (Artículo 28, fracción XXX LISR)

¹ Los conceptos que están exentos para los trabajadores se encuentran en el artículo 93 de la nueva LISR y pueden dividirse en (i) ingresos exentos derivados por ley de la relación laboral; e (ii) ingresos por previsión social.

² Es importante señalar que en la nueva LISR se **continúa limitando** la exención del gasto de previsión social, es decir, las prestaciones de previsión social estarán exentas siempre que la suma del salario más prestaciones que percibe el trabajador **no exceda del equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente**, elevado al año, -\$171,925.95 para el área geográfica "A" y \$162,932.35 para el área geográfica "B" — en caso de que el salario por sí mismo exceda de dicho monto, las prestaciones estarán exentas hasta por el equivalente a un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año -\$24,560.85 para el área geográfica "A" y \$23,276.05 para el área geográfica "B"—. (Artículo 93, penúltimo párrafo de la LISR)

Conforme al último párrafo, del artículo 93, de la LISR, las limitantes mencionadas en el párrafo anterior, no son aplicables para las prestaciones siguientes, cuya exención está prevista en otras fracciones del referido artículo: *jubilaciones pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias, indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, seguros de gastos médicos, seguros de vida y fondos de ahorro.*

³ Para determinar si en el ejercicio fiscal disminuyeron las prestaciones otorgadas a favor de los trabajadores —y que a su vez son ingresos exentos para éstos— en relación a las prestaciones otorgadas en el ejercicio fiscal anterior, el Servicio de Administración Tributaria estableció mediante la regla I.3.3.1.16 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2014, el procedimiento respectivo.

Es importante señalar que la previsión social es un concepto que se refiere en un primer aspecto, a la atención de futuras contingencias que permitan la satisfacción de necesidades del orden económico del trabajador y su familia, ante la eventual imposibilidad material de aquel para hacerles frente, con motivo de la actualización de accidentes de trabajo e incapacidades para realizarlo; sin embargo, la previsión social no sólo debe entrañar la ayuda al trabajador y su familia, ante la actualización de siniestros u otras circunstancias que impidan al primero continuar en el desarrollo de su labor, sino que su significado debe entenderse en el sentido de que la clase social trabajadora pueda, de modo integral, alcanzar la meta de llevar una existencia decorosa y digna, a través del otorgamiento de otros satisfactores de índole económico, cultural, social y recreativo, con los cuales se establezcan bases firmes para el mejoramiento de su calidad de vida⁴.

De lo anterior podemos señalar que las prestaciones de previsión social comprenden las becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, **vales de despensa**, ayuda de transporte, instalaciones deportivas, fondo de ahorro, seguro de vida, entre otras.

VALES DE DESPENSA

En relación a los vales de despensa que los contribuyentes otorguen a sus trabajadores, de acuerdo con las nuevas disposiciones en materia de ISR, serán deducibles siempre que se entreguen mediante los monederos electrónicos que para tales efectos autorice el Servicio de Administración Tributaria (SAT). (Art. 27, fracción XI, LISR)

Para los efectos anteriores, en la Resolución Miscelánea Fiscal para 2014 (RMF para 2014), el SAT estableció el concepto de vale de despensa como aquel que es proporcionado a través de monedero electrónico y permite a los trabajadores que los reciben, adquirir canastillas de alimentos en términos de la Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores. (Regla I.3.3.1.26)

⁴Ejecutoria de 19 de mayo de 2010, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver el Amparo en Revisión 279/2010.

Asimismo, se prevé lo que debe entenderse por monedero electrónico de vale de despensa, señalando que es cualquier dispositivo tecnológico que se encuentre asociado a un sistema de pagos que proporcione, por lo menos, los servicios de liquidación y compensación de los pagos que se realicen entre los patrones contratantes de los monederos electrónicos, los trabajadores beneficiarios de los mismos, los emisores autorizados de los monederos electrónicos y los enajenantes de despensas. (Regla I.3.3.1.27)

La autoridad fiscal establece claramente que dichos monederos electrónicos están limitados a la adquisición de despensas dentro del territorio nacional, **no podrán utilizarse para disponer de efectivo**, intercambiarse por títulos de crédito, u obtener bienes distintos a despensas. (Regla I.3.3.1.27)

Además, se otorgó una facilidad a los contribuyentes para que aquellos que durante el periodo comprendido del 1 de enero al 30 de junio de 2014, otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores, vales de despensa y se rediman o canjeen dentro de los treinta días siguientes a su entrega, podrán deducirlos aun cuando no hayan sido entregados a través de los monederos electrónicos autorizados por el SAT, siempre que cumplan con los demás requisitos de deducibilidad que establece el artículo 27, de la LISR. (Regla I.3.3.1.34)

DEDUCIBILIDAD DE LA NÓMINA

Forma de pago

De acuerdo con la nueva LISR, para que las personas morales puedan deducir la nómina de sus trabajadores, deberán realizarla por los medios que la propia ley señala y expedir los comprobantes fiscales que correspondan.

Lo anterior, en virtud de que el artículo 27, fracción III, de la LISR, ya no comprende la excepción prevista en la Ley anterior, es decir, que éste requisito no aplicaba al pago de salarios, por lo que, de acuerdo a lo que prevé el citado precepto legal, para que sea deducibles aquellos pagos por concepto de salarios cuyo monto sea mayor a \$2,000.00, deberán realizarse a través de los medios que establece dicho precepto legal.

En efecto, conforme al artículo 27, fracción III, de la LISR, las deducciones deberá reunir entre otros requisitos, los siguientes:

- a) Estar amparadas con un comprobante fiscal.
- b) Los pagos cuyo monto exceda de \$2,000.00 deberán efectuarse, a través de alguno de los siguientes medios:
 - i. Transferencia electrónica de fondos desde cuentas abiertas a nombre del contribuyente en instituciones que componen el sistema financiero y las entidades que para tal efecto autorice el Banco de México;
 - ii. Cheque nominativo de la cuenta del contribuyente, el cual deberá contener la clave en el registro federal de contribuyentes de quien lo expide, así como en el anverso del mismo la expresión "para abono en cuenta del beneficiario";
 - iii. Tarjeta de crédito;
 - iv. Tarjeta de débito;
 - v. Tarjeta de servicios; o
 - vi. Los denominados monederos electrónicos autorizados por el Servicio de Administración Tributaria.

En caso de que el pago de las erogaciones se realice en poblaciones o zonas rurales donde no hay servicios financieros, las autoridades fiscales podrán liberar de la obligación de pagarlas a través de los medios antes referidos.

En relación a las diversas formas de pago señaladas en los párrafos anteriores, la Ley Federal del Trabajo establece que el salario debe pagarse en moneda de curso legal, ya que por Ley no se permite hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda. No obstante lo anterior, 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 electrónico⁵. En estos casos, la Ley Federal del Trabajo prevé que los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago los debe cubrir el patrón.

⁵ Artículo 101 Ley Federal del Trabajo.

En este mismo sentido se ha pronunciado la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis cuyos datos de localización, rubro y texto son:

Tesis: 2a. CXI/2013 (10a.)
Semana Judicial de la Federación
Décima Época
Segunda Sala
Publicación: viernes 10 de enero de 2014
Tesis Aislada (Constitucional, Laboral)

PAGO DE SALARIO POR TRANSFERENCIA BANCARIA ELECTRÓNICA O DEPÓSITO. LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN X, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, NO IMPLICA QUE EL SALARIO DEBA PAGARSE NECESARIAMENTE EN EFECTIVO.- El hecho de que dicha porción normativa constitucional establezca que el salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, **no significa que necesariamente deba hacerse en efectivo y, en consecuencia, que no sea jurídicamente posible implementar como sistema de pago el depósito o la transferencia electrónica a una cuenta bancaria**, toda vez que lo que prohíbe la norma constitucional es el pago del salario a través de mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir la moneda, como una forma de proteger el fruto del trabajo y de dignificar las condiciones de los empleados. En ese sentido, el artículo 17, fracción XII, del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2011, en cuanto ordena que las dependencias y entidades deberán coordinarse con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a fin de actualizar los programas de trabajo para avanzar en la implementación del pago en forma electrónica, mediante abono que realice la Tesorería de la Federación a las cuentas bancarias de los servidores públicos por concepto de pago de nómina, no contraviene el referido precepto constitucional; sin embargo, acorde con el artículo 3, punto 2, del Convenio Internacional del Trabajo No. 95, relativo a la Protección al Salario, dicho sistema de pago no es obligatorio para los trabajadores, pues para ello es necesario su consentimiento.

Deducción de la Nómina pagada en efectivo.

Conforme a la nueva LISR pudiera pensarse en principio, que la nómina ya no puede pagarse en efectivo, sin embargo, en la RMF para 2014, publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 30 de diciembre de 2013, se establece que **las erogaciones efectuadas por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado pagadas en efectivo, podrán ser deducibles**, siempre y cuando, además de cumplir con todos los requisitos que señalan las disposiciones fiscales para la deducibilidad de dicho concepto, **se cumpla con la obligación inherente a la emisión del comprobante fiscal digital por internet (CFDI) correspondiente por concepto de nómina.** (Regla I.3.3.1.17)

De lo anterior se advierte que la nómina puede ser pagada en efectivo y será deducible siempre que se emita el CFDI correspondiente y se cumplan con los demás requisitos que la ley establece para su deducción.

En efecto, para que los pagos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado sean deducibles, se debe cumplir, entre otras, con las siguientes obligaciones, mismas que ya estaban previstas en la ley anterior:

- a) Efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. (Art. 99 fr. I, LISR)
Es importante mencionar que a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente, no se les efectuara retención alguna.
- b) Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieran prestado servicios subordinados. (Art. 99, fr. II, LISR)
- c) Solicitar a sus trabajadores les proporcionan los datos necesarios a fin de inscribirlas en el Registro Federal de Contribuyentes (RFC), o en su caso les proporcionen su clave de registro en caso de que hayan sido inscrito con anterioridad. (Art. 99, fr. V, LISR)
- d) Inscribir a los trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social cuando se esté obligado a ello. (Art. 99, fr. V, LISR)

- e) Tratándose de los trabajadores que tengan derecho al subsidio para el empleo, es necesario que efectivamente se entreguen las cantidades que por dicho subsidio les corresponda a los trabajadores y se dé cumplimiento a los requisitos a que se refieren los preceptos que lo regulan, salvo cuando no se esté obligado a ello en términos de dichas disposiciones.

Además, conforme a la nueva LISR se tiene la obligación adicional de:

- f) Expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciban pagos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, en las fechas en que se realice la erogación correspondiente (**CFDI**).

Dichos comprobantes podrán utilizarse como constancia o recibo de pago para efectos de lo que refieren los artículos 132 fracciones VII y VIII y 804, primer párrafo, fracciones II y IV de la Ley Federal del Trabajo. (Art. 99 fracción III, LISR)

Al respecto es de señalarse que en la RMF para 2014, se estableció que los contribuyentes que expidan CFDI por las remuneraciones que cubran a sus trabajadores, **tendrán por cumplidos los requisitos de deducibilidad de dichos comprobantes para efectos fiscales**, al momento que se realice el pago de las remuneraciones, **con independencia de la fecha en que se haya emitido el CFDI o haya sido certificado por el proveedor de certificación del CFDI autorizado.** (Regla 1.2.7.5.3)

De lo anterior, se podría considerar que no existe prohibición de emitir mensualmente un CFDI por cada trabajador no obstante que los pagos se hagan semanales, cada diez días o quincenales, en tanto que la resolución miscelánea expresamente establece que se tendrán por cumplidos los requisitos de deducibilidad de los comprobantes para efectos fiscales, al momento en que sean pagadas las remuneraciones, independientemente de la fecha en que se emita el CFDI o haya sido certificado.

Comprobantes Fiscales Digitales por Internet

Conforme a la nueva LISR al implementarse el uso de los CFDI en todas las operaciones que realizan los contribuyentes, se tendrá la información a través de este medio, lo cual

permitirá eliminar en breve tiempo la obligación de presentar declaraciones informativas de retenciones y expedir constancias.

El artículo 29 del Código Fiscal de la Federación establece que cuando las leyes fiscales establezcan la obligación de expedir **comprobantes fiscales** por los actos o actividades que realicen, por los ingresos que se perciban o por las retenciones de contribuciones que efectúen, los contribuyentes **deberán emitirlos mediante documentos digitales** a través de la página de Internet del SAT.

En esas consideraciones, el artículo 99, fracción III, de la LISR, establece que las personas que hagan pagos por concepto de salario y en general por la prestación de un servicio personal subordinado deberán expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que los perciben.

Por lo que para cumplir con dichas obligaciones, los contribuyentes deberán⁶:

- Contar un certificado de firma electrónica avanzada.
- Tramitar ante el SAT el certificado para el uso de los sellos digitales.
- Cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 29-A del CFF.
- Remitir al SAT, antes de su expedición, el CFDI respectivo a través de los mecanismos digitales que para tal efecto determine, para que proceda a su validación, asignación de folio e incorporara el sello digital del SAT⁷.
- Entregar o poner a disposición de sus clientes a través de los medios electrónicos que disponga el SAT, el archivo electrónico del CFDI, y entregar la representación impresa cuando sea solicitada por el cliente⁸.
- Cumplir con las especificaciones que en materia de informática determine el SAT mediante reglas de carácter general.

⁶ Así lo establece el artículo 29, del CFF.

⁷ El SAT podrá autorizar a proveedores de certificación de CFDI para que validen, asignen folio e incorporen el sello digital (Art. 29, fracción IV, inciso c), segundo párrafo, del CFF)

⁸ Dicha representación únicamente presumirá la existencia del comprobante fiscal (Art. 29, fracción V, del CFF)

Requisitos generales de los CFDI

El artículo 29-A del CFF, establece los requisitos que deben contener los CFDI, que a saber son:

1. La clave del RFC de quien lo expide y el régimen fiscal en que tributen conforme a la LISR.
2. El número de folio y el sello digital del SAT, así como el sello digital del contribuyente que lo expide.
3. El lugar y fecha de expedición.
4. La clave del RFC de la persona a favor de quien se expida⁹.
5. La cantidad, unidad de medida y clase de los bienes o mercancías o descripción del servicio o del uso o goce que amparen.
6. El valor unitario consignado en número.
7. El importe total consignado en número o letra¹⁰.
8. Los contenidos en las disposiciones fiscales que sean requeridos y dé a conocer el SAT mediante reglas de carácter general.

El mismo artículo 29-A, último párrafo del CFF, establece que no podrán deducirse o acreditarse fiscalmente las cantidades amparadas en los comprobantes fiscales que carezcan de algún requisito de los señalados en el artículo 29 y 29-A, o cuando los mismos se plasmen en forma distinta a lo señalado en las disposiciones fiscales.

⁹ Cuando no se cuente con la clave del RFC de la persona a favor de quien se expide el CFDI se señalará la clave genérica que establezca el SAT mediante reglas de carácter general.

¹⁰ En caso de que la contraprestación se pague en una sola exhibición, en el momento en que se expida el CFDI se señalará expresamente dicha situación, además se indicará el importe total de la operación. Tratándose de contribuyentes que presten servicios personales, cada pago que perciban por la prestación de servicios se considerará como una sola exhibición y no como una parcialidad.

Cuando la contraprestación no se pague en una sola exhibición se emitirá un comprobante fiscal digital por Internet por el valor total de la operación en el momento en que ésta se realice y se expedirá un comprobante fiscal digital por Internet por cada uno de los pagos que se reciban posteriormente, en los términos que establezca el SAT mediante reglas de carácter general.

Asimismo, deberá señalarse la forma en que se realizó el pago, ya sea en efectivo, transferencias electrónicas de fondos, etcétera.

CFDI por nómina

Derivado de la reforma fiscal, los CFDI también aplican en materia laboral, en virtud de que todos los patrones están obligados a emitirlos por los pagos que por concepto de salario hagan a sus trabajadores.

Ahora bien, como se señaló en párrafos anteriores los CFDI deben cumplir con las especificaciones que en materia de informática determine el SAT, disposición que se relaciona con lo establecido en la regla II.2.5.1.1., de la RMF para 2014, la cual señala que los CFDI que generen los contribuyentes y posteriormente envíen a un proveedor de certificación de CFDI autorizado, para su validación, asignación de folio e incorporación del sello digital del SAT deben cumplir con las especificaciones técnicas previstas en los rubros “Estándar de comprobante fiscal digital por internet” y “Generación de sellos digitales para comprobantes fiscales digitales por Internet” del Anexo 20¹¹. Dichos comprobantes además deberán cumplir con el complemento¹² del CFDI que para tales efectos el SAT publique en su página de Internet.

En atención a lo anterior, en días pasados fue publicado el **Complemento Nómina**, el cual contiene los datos que deberán señalar a partir de 2014, los CFDI emitidos por nómina, que a saber son:

a. Información del Nodo Nómina

- | | |
|----------------------|---------------------------|
| 1. Versión | 12. CLABE |
| 2. registro patronal | 13. Banco |
| 3. NumEmpleado | 14. FechaInicioRelLaboral |
| 4. CURP | 15. Antigüedad |

¹¹ Cuando se haga uso del rubro “Uso de la facilidad de ensobretado Addenda” del Anexo 20, en caso de que el contribuyente necesite incorporar una adenda al CFDI, deberán integrarse conforme a lo que establece el citado rubro, una vez que el SAT o el proveedor e certificación autorizado, haya validado el comprobante y le hubiese otorgado el folio.

¹² El SAT publicará en su página de Internet los complementos que permitan a los contribuyentes de sectores o actividades específicas, incorporar requisitos fiscales en los CFDI que emitan. Los cuales son de uso obligatorio para los contribuyentes que les aplique. (Regla I.2.7.1.4.)

- | | |
|-----------------------|----------------------------|
| 5. TipoRegimen | 16. Puesto |
| 6. NumSeguridadSocial | 17. TipoContrato |
| 7. FechaPago | 18. TipoJornada |
| 8. FechaInicialPago | 19. PeriodicidadPago |
| 9. FechaFinalPago | 20. SalarioBaseCotApor |
| 10. NumDiasPagados | 21. RiesgoPuesto |
| 11. Departamento | 22. SalarioDiarioIntegrado |

Respecto a los elementos antes enunciados es de señalarse que son de carácter obligatorios los siguientes: versión, número de empleado, CURP del trabajador, tipo de régimen, fecha de pago, fecha inicial de pago, fecha final de pago, número de días pagados y periodicidad de pago.

b. Información del Nodo Percepciones

1. TotalGravado
2. TotalExento

Este nodo es opcional.

c. Información del Nodo Percepción

Esta secuencia deberá ser repetida por cada nodo Percepción relacionado.

1. TipoPercepción
2. Clave
3. Concepto
4. ImporteGravado
5. ImporteExento

Todos los elementos son requeridos.

d. Información del Nodo Deducciones

1. TotalGravado
2. TotalExento

Este nodo es opcional.

e. Información del Nodo Deducción

Esta secuencia deberá ser repetida por cada nodo Deducción relacionado.

1. TipoDeducción
2. Clave
3. Concepto
4. ImporteGravado
5. ImporteExento

Todos los elementos son requeridos.

f. Información del Nodo Incapacidad

Esta secuencia deberá ser repetida por cada nodo Incapacidad relacionado.

1. DiasIncapacidad
2. TipoIncapacidad
3. Descuento

Este nodo es opcional.

g. Información del Nodo Horas Extra

Esta secuencia deberá ser repetida por cada nodo Horas Extra relacionado

1. Días
2. TipoHoras
3. HorasExtra
4. ImportePagado

Este nodo es opcional.

Catálogo del Complemento Nómina

En adición a lo anterior, el SAT publicó en su página de internet, el **catálogo del complemento de Nómina**, el cual establece la información correspondiente a los campos¹³:

- a) Régimen de contratación del trabajador;
- b) catálogo de bancos;

¹³ La información correspondiente a cada campo se señala en el Anexo 1 del presente documento.

- c) clase de riesgo –para efectos del Instituto Mexicano del Seguro Social—
- d) tipo de percepción;
- e) tipo de deducción; y
- f) tipo de incapacidad.

Guía Para la elaboración del CFDI

Con la finalidad de auxiliar a los contribuyentes, el SAT publicó la guía para la elaboración del CFDI según los aspectos a considerar del Anexo 20 de la RMF, en los siguientes términos:

1. Datos del Emisor

Información del contribuyente emisor del recibo de nómina como CFDI (**Patrón**).

2. Datos del Receptor

Información del contribuyente receptor del recibo de nómina como CFDI (**trabajador**)

3. Datos del Recibo

- a) **Fecha emisión:** Fecha de elaboración del recibo.
- b) **Subtotal:** Sumatoria de los importes de los conceptos.
- c) **Descuento:** Será el Total de las deducciones (**suma del total gravado y total exento, sin considerar el ISR retenido.**)
- d) **Motivo de descuento:** Utilizar “Deducciones nómina”
- e) **Total:** Pago realizado al trabajador. Será igual al Subtotal menos los Descuentos, menos las Retenciones efectuadas.
- f) **Tipo de comprobante:** Egreso
- g) **Lugar de expedición:** Señalar el lugar de la plaza en donde labore el empleado

4. Conceptos

- a) **Cantidad:** Aplica el valor “1”
- b) **Unidad:** Se utilizará la expresión “Servicio”
- c) **Descripción:** Se podrán incluir las siguientes denominaciones: Pago de nómina, Aguinaldo, Prima vacacional, fondo de ahorro, liquidación, finiquito, etc.

d) Valor unitario: Total de percepciones del trabajador (es la sumatoria del total de percepciones gravadas y exentas).

5. Impuestos

a) Total de impuestos retenidos: El ISR retenido (se obtiene del nodo de deducciones del complemento nómina).

Retenciones.

a. **Impuesto:** Tipo de impuesto que fue retenido (ISR).

b. **Importe:** Monto del impuesto retenido. Se obtiene del nodo de deducciones del complemento nómina.

De lo anterior podemos advertir que los CFDI emitidos por el pago de nómina, integran los registros de la nómina así como de seguridad social.

Entrega de los CFDI

Mediante resolución miscelánea se estableció que los contribuyentes deberán entregar o enviar a sus trabajadores el formato electrónico XML de las remuneraciones cubiertas. (Regla I.2.7.5.2¹⁴)

En caso de que los contribuyentes no puedan cumplir con lo anterior, podrán entregar una representación impresa del CFDI de las remuneraciones pagadas a sus trabajadores, la **cual no tendrá valor para efectos fiscales**. La representación que en su caso se entregue, deberá contener al menos los siguientes datos:

- i. El folio fiscal.
- ii. El RFC del empleador.
- iii. El RFC de empleado.

¹⁴ Lo dispuesto en esta regla estará vigente hasta el 30 de junio de 2014, conforme al Transitorio cuadragésimo de la RMF para 2014.

Almacenamiento de los CFDI

Los contribuyentes que emitan o reciban CFDI deberán almacenarlos en medios magnéticos, ópticos o de cualquier otra tecnología, en su formato electrónico XML.

Cabe mencionar que en aquellos casos en que los contribuyentes expidan CFDI a través de la herramienta electrónica que se encuentra en la página del SAT, denominada “Servicio de Generación de Factura Electrónica (CFDI) ofrecido por el SAT” no será necesario que los remitan a un proveedor de certificación de CFDI autorizado.

Facilidades

No obstante que a partir del 1 de enero de 2014, las personas obligadas deberán emitir recibos de pago de nómina en CFDI, en la RMF para 2014, el SAT otorgó las siguientes facilidades:

1. Las personas físicas que en el último ejercicio declarado obtuvieron ingresos iguales o menores a \$500,000.00 (quinientos mil pesos) y emitieron comprobantes impresos o CFD, **podrán seguir emitiendo estos comprobantes hasta el 31 de marzo de 2014.**

Si optan por esta facilidad tampoco estarán obligados a emitir los recibos de nómina como CFDI durante el periodo comprendido del 1 de enero al 31 de marzo de 2014.

Está facilidad también aplica para los contribuyentes que tributen en el nuevo régimen de incorporación fiscal.

2. Las personas morales y las personas físicas cuyos ingresos sean mayores a \$500,000.00 (quinientos mil pesos) de enero a marzo de 2014, **podrán diferir la emisión de los recibos de pagos de nómina como CFDI, siempre que al 1 de abril hayan emitido todos los CFDI diferidos por concepto de nómina.**

(Transitorios Cuadragésimo Cuarto y Quinto de la RMF para 2014)

Estímulos fiscales

Estímulo Fiscal al primer empleo

Conforme al artículo Noveno, fracción XXXVII, de las disposiciones Transitoria de la LISR, los patrones que durante la vigencia del Capítulo VIII, del Título VII de la LISR abrogada, hubieran establecido puestos de nueva creación para ser ocupados por trabajadores de primer empleo en los términos y condiciones establecidos en tales Capítulos, tendrán el beneficio a que se refiere el mismo respecto de dicho empleos hasta por un periodo de 36 meses, conforme a lo previsto por el artículo 232 de la LISR abrogada.

Patrones que contraten personas con discapacidad y adultos mayores

De conformidad con lo previsto en el artículo 186 de la LISR, los patrones que contraten personas con alguna discapacidad, podrán deducir de sus ingresos un monto equivalente al 100%, del ISR de dichos trabajadores. Así mismo se otorgará un beneficio a quien contrate a adultos mayores, consistente en el equivalente a un 25% del salario efectivamente pagado a las personas de 65 años y más.

Requisitos para la deducción:

- Que los trabajadores con discapacidad motriz requieran el uso permanente de prótesis, muletas o sillas de ruedas.
- Que se trate de trabajadores invidentes.
- En el caso de trabajadores con discapacidad mental, auditiva o de lenguaje, sea en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal.
- Que el patrón este cumpliendo respecto de dichos trabajadores con la obligación contenida en el artículo 12 (aseguramiento del régimen obligatorio) de la Ley del Seguro Social.
- Contar con el certificado de discapacidad del trabajador emitido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- En el caso de adultos mayores se deberá considerar la totalidad del salario base para calcular las retenciones del ISR del trabajador, en el ejercicio correspondiente y de acuerdo a la propia ley de la materia.

Beneficios fiscales a los patrones y trabajadores eventuales del campo

Por Decreto publicado el 30 de diciembre de 2013, se otorgó un beneficio consistente en eximir parcialmente a los patrones –del campo– y a los trabajadores eventuales del

campo a los que se refiere la Ley del Seguro Social, de la obligación de pagar las cuotas obrero patronales hasta por un monto equivalente a la diferencia que resulte entre las cuotas que se calculen conforme al salario base de cotización respectivo y las que resulten de considerar 1.68 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda, siempre y cuando el salario base de cotización sea superior a 1.68 veces el salario mínimo general y se cumplan por trimestre, de forma simultánea, los porcentajes de incremento que se señalan en dicho Decreto.

Sin embargo, los patrones que no cumplan con las obligaciones que les establece la Ley del Seguro Social, sus reglamentos, del Decreto, perderán los beneficios fiscales que, en su caso, hubieren recibido conforme al citado Decreto –por el trimestre de que se trate– por lo que el Instituto Mexicano del Seguro Social, en ejercicio de sus facultades, determinará y hará efectivos los créditos fiscales correspondientes.