



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



Cálculo de Nóminas



Gestión Estratégica de Recursos Humanos

SEMANA 13



¿Qué es una nómina?

- Es el registro contable de los pagos que una empresa hace a sus empleados.
- Detalla las percepciones (ingresos) y deducciones (retenciones).
- Se basa en el contrato de trabajo de cada empleado.
- Es un documento legal para la empresa y un comprobante para el empleado



Componentes clave de la nómina

1. Datos informativos del **empleado**.
2. Datos de la **empresa**.
3. **Percepciones** salariales y prestaciones.
4. **Deducciones** y retenciones.
5. Ingreso **neto** a percibir.

Comprobante Fiscal Digital por Internet

Reg. Fiscal: [REDACTED] Reg. Pat: [REDACTED] Fecha: 13/Sep/2021
Lugar de expedición: [REDACTED] Hora: 23:31:29

1. - C
RFC: [REDACTED]
CURP: [REDACTED]
Fecha In Relación Lab: 01/Jul/2021
Jornada: 01 Diurna
NSS: [REDACTED]
Tipo salario: Fijo

Ejercicio: 2021
Periodo: 1704 Quincenal 28/Ago/2021 - 12/Sep/2021
Días de Pago: 15.000
Fecha Pago: 12/Sep/2021
Puesto: [REDACTED]
Depto: ADMINISTRACION
SBC: \$ 418.08

Percepciones				Deducciones			
Agrup SAT	No.	Concepto	Tota	Agrup SAT	No.	Concepto	Tota
P	001 001	Sueldo	6,000.00	01	052	IMSS	168.4
P	010 015	Bono puntualidad	1,600.00	02	045	ISR mes	912.26
OP	999 099	Ajuste al neto	0.00				
Total Percepc. más Otros Pagos \$			7,600.00	Subtotal \$			7,600.00
				Descuentos \$			168.41
				Retenciones \$			912.26
				Total \$			6,519.40
				Neto del recibo \$			6,519.40

Se puso a mi disposición el archivo XML correspondiente y recibí de la empresa la cantidad neta a que este documento se refiere estando conforme con las percepciones y deducciones que en él aparecen especificados.

Forma de pago: 99 Por definir

Firma del empleado

Este documento es una representación impresa de un CFDI
PUE - Pago en una sola exhibición
Emisor desde: CONTRAQUE Nóminas
Serie del Certificado del emisor: [REDACTED]
Folio Fiscal UUID: [REDACTED]
No. de serie del Certificado del SAT: [REDACTED]
Fecha y hora de certificación: 2021-09-13T23:31:29

Sello digital del CFDI
Sello del SAT
Cadena original del complemento de certificación digital del SAT
Versión del comprobante: 3.3
Versión del complemento: 1.2
Hoja 1 de 1

Tipos de percepciones

Percepciones en Efectivo:

Sueldo, aguinaldo, prima vacacional, comisiones.

Percepciones en Especie:

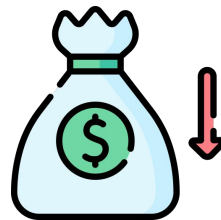
Vivienda, alimentación, vales de despensa.

Percepciones por Servicios:

Uso de servicios de transporte, servicio médico o comedor.



Deducciones



Tipo de Deducción	Descripción	Ejemplo
Obligatorias	Impuestos por ley.	Impuesto sobre la Renta (ISR), cuotas del IMSS.
Voluntarias	Descuentos acordados con el empleado.	Pago de préstamos personales, cuotas sindicales.
Por Incidencia	Descuentos por eventos específicos.	Faltas, retardos, descuentos por daños.

Ejemplos de cálculos en la nómina

- **Cálculo de Percepciones:**

- Sueldo (diario) x Días trabajados + Horas extra = Total de percepciones.

Ejemplo: \$300 (diario) x 15 días + \$500 (extra) = \$5,000

- **Cálculo de Deducciones:**

- Se aplican porcentajes al salario y se consideran pagos específicos.

Ejemplo: 10% de ISR sobre el sueldo bruto + cuota fija de IMSS.

- **Cálculo de Salario Neto:**

- Total de percepciones - Total de deducciones = Salario neto.

Ejemplo: \$5,000 (percepciones) - \$1,000 (deducciones) = \$4,000 (neto).

Períodos de pago y cumplimiento

- **Períodos de Pago:** Pueden ser semanal, quincenal o mensual.
- **Factores que afectan la nómina:** Días trabajados, faltas, retardos, incapacidades, etc.
- **Función legal:** La nómina es una evidencia del cumplimiento de las obligaciones fiscales ante el SAT y las laborales ante el IMSS.



Derechos del trabajador



Libre Disposición

El trabajador puede disponer libremente de sus utilidades y prestaciones.



Irrenunciabilidad

No se puede renunciar al derecho de recibir PTU y otras prestaciones de ley.



Pago Directo

Recepción personal o mediante representante acreditado.



Mecanismos de Defensa

Conciliación, demanda ante tribunales laborales



Participación de Trabajadores en Utilidades (PTU)

- **¿Qué es?** La PTU es un derecho constitucional.
- Corresponde al 10% de las ganancias netas de la empresa del año anterior.
- Se divide en dos partes iguales: una por días trabajados y la otra por salarios percibidos.
- El reparto se realiza a más tardar el 30 de mayo para empresas y 29 de junio para personas físicas.

Ejemplo: Si una empresa tuvo \$1,000,000 de utilidad, el 10% (\$100,000) se reparte entre sus empleados.



Base legal de la PTU



Constitución Política de México

El artículo 123, fracción IX establece el derecho fundamental de los trabajadores a participar en las utilidades.

Ley Federal del Trabajo

El Capítulo VIII detalla la implementación, cálculo y distribución de la PTU entre los trabajadores.

Comisión Nacional

Órgano tripartita que regula y supervisa la correcta aplicación del reparto de utilidades.

Consulte los artículos 117 al 131 LFT.

¿Quiénes tienen derecho?

Requisitos para recibir PTU

- Ser trabajador con relación laboral subordinada
- Haber laborado mínimo 60 días durante el año fiscal

Exclusiones

- Directores generales
- Administradores
- Gerentes generales
- Socios o accionistas

Casos especiales

- Trabajadores eventuales (proporcional)
- Ex-empleados del año fiscal
- Trabajadores de confianza (con límites)



Excepciones al pago

El **artículo 126** de la Ley Federal del Trabajo establece los casos en los que las **empresas** están **exentas** de la obligación de repartir utilidades

Las excepciones principales son:

- Empresas de nueva creación durante su primer año de funcionamiento.
- Empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos años siguientes al inicio de su producción.
- Empresas de la industria extractiva de nueva creación , durante el periodo de exploración.
- Instituciones de asistencia privada , reconocidas por las leyes, que no tengan multas de lucro.
- El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) e instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.
- Empresas cuyo ingreso anual declarado al impuesto sobre la renta no sea superior a la cantidad que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Límites y topes de PTU



Cálculo Base

10% de utilidades netas de la empresa



Límite Máximo

Se toma como base el salario que el trabajador percibió durante el período en que se generaron las utilidades.

(generalmente el año fiscal anterior)



Promedio Histórico

Si el trabajador ya tiene antigüedad en la empresa y ha recibido PTU en años anteriores, se calcula el promedio de lo que recibió en los últimos tres años.



UTILIDADES								
10% DE LA PARTICIPACIÓN								
EJERCICIO								
GANANCIAS REPORTADAS			\$1,000,000					
	10% =	\$	100,000.00					
	ENTRE 2=	\$	50,000.00					
TRABAJADORES	PESOS ANUALES \$ 50,000	DIAS ANUALES TRABAJADOS \$50,000	A QUIEN LE CORRESPONDE PTU	PESOS ANUALES		DIAS ANUALES TRABAJADOS		TOTAL DE PTU X TRABAJADOR
JUAN			☐ X	\$ -	+	0	=	\$ -
MARTIN	\$ 100,386.00	297	☒ X	\$ 7,201.746	+	7201.745878	=	\$ 14,403.49
ALEJANDRA	\$ 101,400.00	300	☐ X	\$ 7,274.491	+	7274.490786	=	\$ 14,548.98
MARIA	\$ -		☐ X	\$ -		0		\$ -
ISABEL	\$ 76,050.00	225	☒ X	\$ 5,455.868	+	5455.868089	=	\$ 10,911.74
ANTONIA	\$ 108,160.00	320	☒ X	\$ 7,759.457	+	7759.456838	=	\$ 15,518.91
ROBERTO	\$ 32,786.00	97	☒ X	\$ 2,352.085	+	2352.085354	=	\$ 4,704.17
SILVIA	\$ 80,444.00	238	☒ X	\$ 5,771.096	+	5771.096023	=	\$ 11,542.19
BELEM	\$ 76,050.00	225	☒ X	\$ 5,455.868	+	5455.868089	=	\$ 10,911.74
PEDRO	\$ 121,680.00	360	☒ X	\$ 8,729.389	+	8729.388943	=	\$ 17,458.78
totales	\$ 696,956.00	2062						
FACTOR:	\$ 0.071740540	24.24830262		\$ 50,000.000	+	50000	=	\$ 100,000.00
								\$ 25,945.68
								\$ 100,000.00
			\$ 1,556.10	15 UMAS				\$ 125,945.68

¿Qué se considera hora extra?

Según el artículo 66 de la LFT, la jornada de trabajo puede prolongarse por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

El tiempo excedente a la jornada ordinaria se considera hora extra.

Jornada Diurna

Horario: Comprendida entre las 6:00 y las 20:00 horas.

Duración Máxima: Ocho horas diarias.

Jornada Nocturna

Horario: Comprendida entre las 20:00 y las 6:00 horas del día siguiente.

Duración Máxima: Siete horas diarias.

Jornada Mixta

Horario: Comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna.

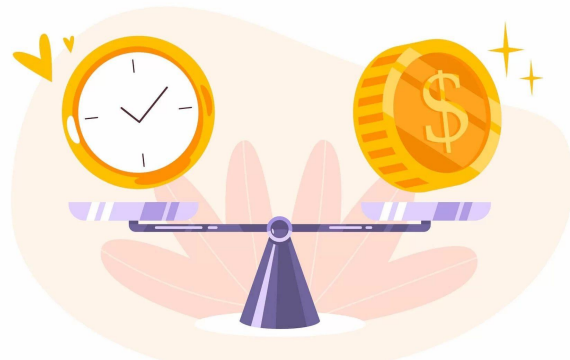
Condición: Para que se considere mixta, el **periodo nocturno debe ser menor de tres horas y media**. Si el periodo nocturno es igual o mayor a tres horas y media, se considera **jornada nocturna** en su totalidad.

Duración Máxima: Siete horas y media diarias.

Límites legales:

- **Máximo Diario:** No se pueden trabajar más de **tres horas extras en un día** .
- **Máximo Semanal:** No se pueden trabajar más de **nueve horas extras a la semana** (tres días por semana con un máximo de tres horas cada día).
- Si se excede cualquiera de estos límites, el tiempo trabajado adicional no obliga al trabajador, aunque si trabaja esas horas, el patrón está obligado a pagarlas.

Esto se fundamenta en el artículo 68 de la LFT .





Horas extras

100%

Primeras 9 Horas

Incremento por primeras 9 horas
extras semanales

200%

Horas Adicionales

Pago por horas extras que
excedan las primeras 9

300%

Día de Descanso

Pago por trabajar en día de
descanso obligatorio

Artículos 66-68 de la Ley Federal del Trabajo. Todo trabajo extraordinario debe registrarse adecuadamente.

¿Qué parte de las horas extras sí grava ISR?

- La parte del pago por hora extra que exceda cinco veces el salario mínimo general por hora estará gravada.
- Si la suma total de la parte exenta de tus horas extras en un mes supera el 40% del salario mínimo general mensual, el excedente quedará gravado.



Vacaciones

Artículo 76 de la LFT: Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a doce días laborables, y que aumentará en dos días laborables, por cada año subsecuente de servicios, hasta llegar a veinte días.

A partir del sexto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios

AÑOS LABORADOS	DÍAS DE VACACIONES
Año 1	12 días
Año 2	14 días
Año 3	16 días
Año 4	18 días
Año 5	20 días
De 6 a 10 años	22 días
De 11 a 15 años	24 días
De 16 a 20 años	26 días
De 21 a 25 años	28 días
De 26 a 30 años	30 días
De 31 a 35 años	32 días



GOBIERNO DE
MÉXICO

TRABAJO
SECRETARÍA DEL TRABAJO
PROTECCIÓN SOCIAL

Prima vacacional

Artículo 80 de la LFT: Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les corresponden durante el período de vacaciones.

Además de tu salario normal durante los días de vacaciones, recibirás un 25% adicional.

Cálculo para Prima Vacacional

	Días de vacaciones	12
(x)	Salario diario	\$500
(=)	Base para Prima Vacacional	\$6,000
(x)	Porcentaje mínimo	25%
(=)	Prima Vacacional	\$1,500

El **salario** por los días de vacaciones **sí está sujeto al ISR** .

La **prima vacacional** está **exenta de ISR hasta un límite de quince días de salario mínimo general** de tu área geográfica. La parte que exceda este límite sí quedará gravada.

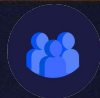


En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



CONCLUIMOS LA PRIMER PARTE DE NUESTRA SESIÓN



*Gestión Estratégica de
Recursos Humanos*

CONTINUAMOS

Aguinaldo



Pago obligatorio anual

Establecido por el artículo 87 de la LFT



Mínimo 15 días de salario

Cálculo base para todos los trabajadores



Proporcional al tiempo trabajado

Se ajusta según días laborados en el año, si no tiene un año de antigüedad

Fecha límite de pago: 20 de diciembre. Exento de impuestos hasta 30 días de UMA.



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop

El contenido de esta presentación es exclusivamente para fines educativos e informativos, y queda prohibido cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación.



@toplearningoficial

Consideraciones

Salario Variable: Si el trabajador tiene un salario variable (por comisiones, por ejemplo), se tomará como base el promedio de los salarios percibidos durante el último año de trabajo o durante el tiempo trabajado si fue menor a un año.

Integración al Salario: El aguinaldo no se integra al salario para el cálculo de otras prestaciones, a excepción de los casos que específicamente señale la ley (como para el cálculo de indemnizaciones por despido injustificado, donde sí se integra la parte proporcional del aguinaldo devengado).

Aguinaldo proporcional:

Ejemplo:

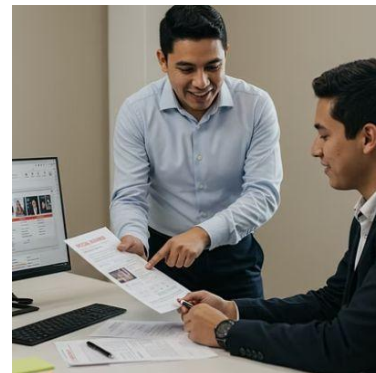
Un trabajador que trabajó 180 días en el año y tiene un salario mensual de \$12,000:

$$\text{Salario diario} = \$12,000 / 30 = \$400$$

$$\text{Factor proporcional por día} = 15 / 365 \approx 0.0411$$

$$\text{Aguinaldo proporcional} = \$400 \times 0.0411 \times 180 \approx \$2,959.20$$

Primas especiales



Prima Dominical

- 25% adicional al salario
- Por trabajar en domingo
- Artículo 71 LFT

Prima de Antigüedad

- 12 días por año trabajado
- Aplicable a partir de 15 años
- Artículo 162 LFT

Prima de Riesgo

- Según categoría de riesgo
- Establecida por Ley del IMSS
- Varía por actividad laboral

Días de descanso



Descanso Semanal

Un día de descanso por cada seis días trabajados



Días Festivos

Siete días obligatorios marcados en el artículo 74 de la LFT.

Lunes 1 de enero – Año Nuevo.

Lunes 3 de febrero – Por el Día de la Constitución (5 de febrero). Lunes 17 de marzo – Por el Natalicio de Benito Juárez (21 de marzo). Miércoles 1 de mayo – Día del Trabajo.

Miércoles 16 de septiembre – Día de la Independencia.

Lunes 17 de noviembre – Por el aniversario de la Revolución Mexicana (20 de noviembre).

Jueves 25 de diciembre – Navidad.



Compensación Especial

Pago doble o triple según corresponda por trabajar en días de descanso.

- Ejemplo:** Si ganas \$500 diarios y trabajas un día festivo, recibirás un pago de \$1,500 por ese día en el caso de que no sea tu día de descanso.



Subsidio para el empleo

¿Qué es? Es un **beneficio fiscal** que el gobierno otorga a los trabajadores con salarios bajos en México. Su objetivo es compensar una parte de la retención del **Impuesto Sobre la Renta (ISR)** que se les aplica, lo que se traduce en un mayor sueldo neto al final de la quincena o el mes.

- **Punto clave:** No es un pago adicional al salario, sino una reducción al impuesto que el patrón está obligado a retener.

¿Para quién aplica? Aplica únicamente a **trabajadores formales** que cumplan con dos requisitos principales:

1. Estar registrados ante el **IMSS**.
 2. Percibir un salario que **no exceda los \$10,171.00 pesos mensuales**.
- **Importante:** Para este cálculo, no se consideran ingresos adicionales como primas de antigüedad o indemnizaciones. No aplica para trabajadores informales ni para aquellos con salarios que superen el límite establecido.

¿Cómo se aplica?

El subsidio al empleo es un beneficio fiscal que se **resta directamente del Impuesto Sobre la Renta (ISR)** a cargo del trabajador en la nómina.

- Si el subsidio es **mayor** que el ISR, el patrón entrega la diferencia al trabajador.
- Si el subsidio es **menor** que el ISR, el trabajador solo paga la cantidad restante.

El monto se calcula con base en la **UMA mensual (13.8% a partir de febrero de 2025)** y se ajusta de manera **proporcional** para periodos de pago quincenales o semanales, o se **multiplica** si el pago cubre varios meses.



Incidencias laborales

Tipo	Efecto en Nómina	Base Legal
Faltas injustificadas	Descuento de día completo	Art. 47-X LFT
Faltas justificadas	Sin descuento	Art. 42 LFT
Retardos	Según política interna	Reglamento interior
Incapacidades	Pago por IMSS	Ley del Seguro Social



Cumplimiento legal



Documentación

Mantener registros precisos de todos los conceptos de nómina.



Verificación

Auditar periódicamente los cálculos de prestaciones laborales.



Sanciones

Multas de 50 a 5000 salarios mínimos por incumplimiento.



Protección

Asesoría legal y contable especializada en derecho laboral.

Recursos y Asesoría

Orientación Oficial

PROFEDET ofrece asesoría gratuita a través del teléfono 01 800 71 72 942.

La Secretaría del Trabajo brinda orientación en el 01 800 911 78 77.

Asesoría Especializada

Contadores públicos y abogados laborales certificados garantizan cumplimiento preciso.

Consultores en nómina ofrecen servicios de implementación y auditoría.

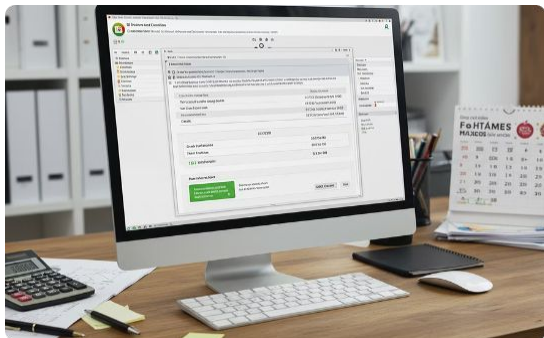
Actualización Continua

Boletines de colegios de contadores y asociaciones patronales.

Cursos de actualización sobre reformas y criterios de la STPS.



Herramientas de cálculo



Software Especializado

Programas como CONTRPAQi, Aspel-NOI o SAP facilitan cálculos precisos y automáticos.



Plantillas Excel

Hojas de cálculo con fórmulas preestablecidas para pequeñas empresas.



Sistemas Cloud

Soluciones en la nube actualizadas automáticamente con cambios legales.

BIBLIOGRAFÍA (Artículos o e-books con referencias en formato APA)

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2024). **Ley del Seguro Social**. Recuperado de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LSS.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2024). **Ley del Impuesto Sobre la Renta**. Recuperado de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2024). **Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores**. Recuperado de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LINFONAVIT.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2024). **Código Fiscal de la Federación**. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/8_110121.pdf
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2024). **Ley Federal del Trabajo**. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_230424.pdf
- CADEFI. (2022, 9 de agosto). **Conceptos de Nómina sensibles en el cálculo de ISR de nóminas** [Podcast de audio]. En *Charla fiscal entre amigos*. Spotify.
- Contador contado. (2018, 20 de diciembre). **Tutorial de Cálculo de NÓMINA 2020 en Excel Fácilmente** [Vídeo]. [cite_start]YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=pJMxiPSIcfs>
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (s.f.). **Salario Base de Cotización**. Recuperado de <https://www.imss.gob.mx/patronessalario-base-cotizacion>
- Paga en forma. (2023, 11 de mayo). **SEMINARIO WEB | Gestión eficiente de nóminas: Claves para reducir costes y ahorrar tiempo - PayFit** [Vídeo]. [cite_start]YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=yBhuiE5VM_k
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco. (s.f.). **Formatos de uso en las relaciones laborales**. <https://stps.jalisco.gob.mx/asesoria-laboral/formatos-de-uso-en-las-relaciones-laborales>
- Servicio de Administración Tributaria. (s.f.). **Calculadora de retenciones de ISR**. Recuperado de <https://www.sat.gob.mx/aplicaciones/48366/calculadora-de-retenciones-de-isr>
- OCC.com.mx. (s.f.). **Calculadora de ISR**. <https://www.occ.com.mx/salarios/calculadora-de-isr/>

SEMANA 13 COMPLETADA

¡Felicidades!

Éxito en tu evaluación



©Top Learning Online, S.C., 2026.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción, difusión o uso sin autorización escrita.



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop