

Importancia de los CFDI en la seguridad social



C.P.C. LeoBarDo Muñoz taPia
Socio responsable de Seguridad Social en LCR Consultores, S.C.
leobardo.munoz@lcr.com.mx

Síntesis

El cumplimiento formal de la norma para la elaboración de los CFDI de nómina, evitará problemas innecesarios a las empresas si se observan correctamente los lineamientos establecidos. Las autoridades fiscales tienen todos los elementos y herramientas para revisar rubros específicos de las percepciones y prestaciones pagadas a los trabajadores por parte de las empresas, además que este procedimiento les permite hacer deducible los gastos por el costo del personal.

Conforme a la Reforma Fiscal de 2014, el CFDI de nóminas y su timbrado, es un certificado fiscal digital del pago de sueldos y salarios al trabajador y de los pagos que se asimilen a ellos. Esto ha venido a revolucionar el tema de fiscalización por parte del Servicio de Administración Tributaria (SAT), siendo un factor importante para la revisión de todos los conceptos que forman parte del costo de personal dado los elementos que hoy incluye en su estructura dicho CFDI.

Las autoridades fiscales han celebrado convenios de intercambio de información, por lo que este comprobante digital ha tomado fuerza para realizar la revisión de los conceptos que son pagados vía nómina y bajo los cuales se determinan los pagos en materia de seguridad social.

Con este enfoque, nos daremos a la tarea de revisar los principales elementos que forman parte del CFDI de nómina.

¿Qué es un CFDI de nómina?

Es el Comprobante Fiscal Digital por Internet, emitido para comprobar el pago de salarios y demás prestaciones a un trabajador, con el cual ha sido sustituido por el recibo de nómina que reconoce la relación laboral.



El CFDI está validando varios conceptos, y se deben utilizar adecuadamente los nodos con la información correcta y así evitar posibles problemas.

- > Fecha de ingreso.
- > Tipo de contrato laboral.
- > Tipo de régimen laboral.
- > Tipo de jornada laboral.
- > Tipo de horas extras pagadas.
- > Periodicidad de pago.
- > Riesgo del puesto.
- > Tipo de incapacidad.
- > Salario diario.
- > Salario base de cotización.
- > Percepciones.
- > Deducciones.
- > Otros pagos.

Teniendo como antecedente los elementos antes descritos, veremos cómo impacta dicha información en materia de seguridad social.

Cuando realizamos la parametrización de nuestros sistemas de nómina, debemos alinear todos los conceptos solicitados por la autoridad con la información soporte de nuestro personal, esto nos va a ayudar a cumplir adecuadamente con todas nuestras obligaciones.

Fecha de ingreso

Aquí se establece la fecha de ingreso del colaborador a la empresa, al realizar un cotejo de dicha información con el soporte documental, el Instituto puede revisar si está alineada al aviso de inscripción y revisar el pago de las cuotas al IMSS desde el inicio de la relación laboral y si el aviso se presentó en tiempo.

En todo este proceso, cobra importancia que el sistema de nóminas se actualice con la información general del trabajador, en este caso las fechas de ingreso del trabajador, ya que en ocasiones en el CFDI aparecen fechas que no corresponden a las reales y pueden ocasionar un problema en la determinación de su antigüedad y en su factor de integración.

Tipo de régimen laboral

Establece si tenemos personal subordinado, asimilados a salarios, jubilados, pensionados, indemnización, otros.

Este nodo da la visión a la autoridad del IMSS a revisar si tenemos personal que pudiera ser sujeto de afiliación, por la periodicidad y el tipo de pagos que se están realizando, siendo importante clasificarlo en forma correcta y en el caso de los asimilados a salarios, tener el soporte documental que no se trata de una relación laboral.

Tipo de jornada laboral

Este nodo establece las horas que el colaborador trabajará en la organización, este nodo va a estar relacionado con el nodo de horas extras pagadas, por lo cual el horario laboral debe ser el tipo de jornada (diurna, mixta y nocturna), que sea acorde a su contrato de trabajo y con los tiempos que el colaborador refleja sus ingresos y salidas del centro de trabajo. Este asunto puede tener relevancia, por ejemplo: en considerar un accidente, como de trabajo o no, dependiendo la hora y lugar en el que ocurrió.

Riesgo del puesto

El nodo de riesgo del puesto está relacionado directamente con la Clasificación del Grado de Riesgo de

la Empresa de acuerdo con su actividad, con él informa a la autoridad si la empresa tiene identificada su actividad con la registrada ante el Instituto. Anotar una clase de riesgo diferente, no necesariamente implica que el IMSS nos reclasifique, pero debemos anotar la Clase correcta.

Tipo de incapacidad

Este nodo da la visión al Instituto de revisar si al personal que tiene incapacidad le estamos pagando sueldos adicionales y no procedería debido a que la persona está incapacitada y solo se podría cubrir el excedente que no paga el Instituto en caso de que la política de la empresa así lo defina, pues de lo contrario no existe obligación de pagar 40% restante, tratándose de enfermedad general. Este excedente se pagaría como un subsidio por incapacidad y se registraría en el nodo 014 Subsidios por incapacidad.

Salario diario y salario base de cotización

Estos datos son esenciales para determinar el pago de las cuotas obrero-patronales, por lo cual es importante requisitar la cuota diaria de acuerdo con su contrato de trabajo. Si se paga en forma mensual, la cuota diaria se determina dividiendo ese importe entre 30 y no 30.4 y tampoco anotar promedios en caso de pagar salarios en forma retroactiva.

Tratándose del importe del Salario Base de Cotización (SBC), debemos anotar el que sea vigente cada bimestre, sobre todo cuando los salarios son mixtos o variables. Recordemos que se anota el SBC y no el salario diario integrado, que es un salario laboral para efectos del pago de indemnizaciones.

Percepciones

Los nodos de percepciones son los que el Instituto va a revisar para verificar cómo se está integrando el salario y que las políticas de pago sean alineadas a los supuestos del artículo 27 y sus fracciones I a la IX de la Ley del Seguro Social; por lo tanto, debemos timbrar los CFDI en los nodos correctos para evitar confusiones a las autoridades fiscales por las percepciones y prestaciones que se otorgan a los trabajadores, de los más importantes son los siguientes:

- > 029 Vales de despensa. Este nodo debe entregarse mediante un monedero electrónico emitido por una empresa autorizada por el SAT e integrar el excedente de 40% de UMA conforme a la Ley del Seguro Social (LSS).
- > 019 Hora extra. Estas horas deben registrarse en este nodo, pero definiendo el tipo de hora que se está pagando (01 Dobles, 02 Triples); para la LSS,

el tiempo extra doble no integra al SBC, mientras que las triples sí. Asimismo hay que tener los soportes documentales como los reportes de tiempo extraordinario junto con las tarjetas checadoras y/o reporte de biométricos.

- > 010 Premio de puntualidad. De acuerdo con la exención del IMSS debemos cuidar que no exceda de 10% del SBC para no integrar al salario.
- > 049 Premios de asistencia. Similar al tratamiento de premio de puntualidad, existe un nodo específico para esta prestación. Los premios deben de estar soportados por las listas de asistencia, tarjetas checadoras y/o reporte de biométricos y las políticas de prestaciones.
- > 005 Fondo de ahorro. Se debe incluir en el CFDI en el complemento de sueldos, por lo cual deberá de mostrarse como prestación y timbrarse de acuerdo con la Clave 005 Fondo de ahorro como percepción para reconocer el ingreso y en el 004 Otros la aportación del colaborador para que estas dos partidas se envíen a la Administradora de Fondos de Inversión.

Es importante destacar que, cuando se lleva a cabo la liquidación del fondo, la empresa no debe realizar el timbrado de la liquidación, pues este ingreso ya fue reportado en cada periodo de nómina; solo la Administradora de Fondos de Inversión tiene la obligación de realizar el timbrado de los intereses generados durante la administración del fondo de ahorro.

- > 027 Cuotas de Seguridad Social pagadas por el patrón. Para que el Instituto no determine que esta partida no es un ingreso distinto es importante presentarlo por medio de este nodo, el cual va a contener solo las cuotas de seguridad social pagadas a los colaboradores que perciban un salario mínimo.
- > 033 Ayuda de rent. Percepción que tiene tratamiento especial en la LSS, el descuento que se aplique para la exención que marca la seguridad social deberá realizarse en el nodo 004 Otros. No omitimos mencionar que existe el criterio normativo no vinculativo 02/14, emitido por el IMSS, relativo al tratamiento de los conceptos de alimentación y habitación.
- > Ayudas de previsión social. Se tienen previstos algunos conceptos que la autoridad está autorizando, por ejemplo: 034 Ayuda de útiles escolares, 035 Ayuda de anteojos, 037 Ayuda de funeral. También en este caso existe el criterio normativo no vinculativo 01/2014, emitido por

el IMSS, respecto al tratamiento de la previsión Social.

- > 038 Otros ingresos por salarios. Es importante hablar de este nodo, ya que todas las partidas en las cuales no se encuentra una clave en la que podemos reportar a la autoridad la percepción es manejada en este nodo, sin embargo, dicho nodo por el manejo que se realice puede considerarse como sujeto de integración salarial, pues las partidas no integrables a que hace referencia el artículo 27 de la Ley del Seguro Social tienen el nodo de aplicación específico.

Deducciones

Dentro de este complemento debemos tener especial cuidado en el reporte de la carga social a cargo del colaborador – 001 Seguridad Social, 005 Aportaciones del Infonavit, descuento de la renta 008 Renta.

No olvidemos que las cuentas de ajuste se utilizan cuando tenemos que corregir una partida que se entregó de manera errónea, es decir, son cuentas de corrección.

Otros pagos

Dentro de este complemento de pago el Seguro Social solo podría revisar los movimientos que se están generando en el nodo 999, ya que en este usualmente se timbran percepciones que no son sujetas de impuesto para efectos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Derivado de los nuevos elementos con que cuenta la autoridad en materia Fiscal, Laboral y de Seguridad Social, es importante tener claridad tanto en el manejo del timbrado del Comprobante Fiscal Digital por Internet, pues este instrumento puede ser revisado por la autoridad sin que necesariamente sea entregado por el Patrón.

Actualmente, el Seguro Social considera el CFDI como parte de su fiscalización en sus revisiones tanto de gabinete como en los dictámenes en materia de Seguro Social. El Instituto solicita al SAT la información referente a la nómina, la cual está registrada en los sistemas de la autoridad fiscal, con ello hace sus validaciones para conocer las partidas integrables o no del SBC, por otro lado, al tener el total de la nómina confronta la información con los anexos que tiene registrados en el Dictamen, motivo por el cual puede detectar inconsistencias en el registro de la información.

Actualizaciones en el CFDI de nóminas

El SAT dio a conocer el 14 de octubre de 2019 en su portal que tanto el “Anexo 20 Guía de llenado de los comprobantes fiscales digitales por Internet” como la

“Guía de llenado del comprobante del recibo de pago de nómina y su complemento” sufrieron varias modificaciones, las cuales entraron en vigor el pasado 1o. de enero de 2020.

Adición de un campo al “TipoRegimen”, el cual prevé que en caso de que un trabajador se separe de su empleo y en un mismo periodo se efectúe el pago por indemnización o separación y el último pago de sueldos ordinarios; asimismo, se podrá emitir el o los CFDI conforme a lo siguiente: dos CFDI, uno por el pago de indemnización o separación y otro por pago de sueldos, o un solo CFDI al que se incorporen dos complementos, uno por el pago por separación y otro por el pago de sueldos y salarios, señalando en cada caso la clave que corresponda conforme al catálogo.

También el SAT, por medio de su portal por Internet, dio a conocer la actualización al Catálogo de Nómina para el comprobante digital por Internet (CFDI) y su complemento que aplicó a partir del pasado 20 de abril de 2020.

El catálogo de nómina que los contribuyentes deben aplicar en el timbrado en la versión 1.2, establece que cuando se haya realizado una retención al empleado por concepto de amortización del crédito de vivienda del INFONAVIT y posteriormente se requiera realizar un reembolso, el patrón debe utilizar el nodo de “otros pagos” mediante la clave “reembolso de descuentos efectuados para el crédito de vivienda” del catálogo de nómina.

La devolución del importe al empleado es procedente siempre y cuando no se haya enterado mediante el Sistema Único de Autodeterminación (SUA).

Conclusión

Como ya lo hemos expresado, el CFDI de nómina es el documento digital que por la información que posee del trabajador se tiene que llenar con datos que sean correctos y en los nodos adecuados. Las autoridades fiscales tienen todos los elementos y herramientas para revisar rubros específicos de las percepciones y prestaciones pagadas a los trabajadores por parte de las empresas, además que este procedimiento les permite hacer deducible los gastos por el costo del personal.

Es recomendable que mes a mes se realice una validación de los registros de la nómina con el CFDI para que al finalizar el año se tenga la certeza que todos los conceptos de nómina hayan sido timbrados adecuadamente, además que debe ser parte del control interno de las empresas, junto con las políticas de pago, contratos de trabajo (colectivos e individuales) y reglamento interior de trabajo, entre otros, y todos ellos alineados al gasto de personal que finalmente es uno de gastos más alto que tienen las compañías. ☞