



**IMECAF®**

INSTITUTO MEXICANO DE CONTABILIDAD,  
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

# Percepciones y Deducciones de Nómina: Todo lo que Debes Saber para una Gestión Eficiente

Agosto, 2025 - Blog IMECAF



## Introducción

La nómina es el corazón financiero de cualquier empresa, ya que refleja la relación laboral entre el empleador y los trabajadores. Dentro de ella, dos conceptos fundamentales determinan el salario final de cada colaborador: percepciones y deducciones. Comprender a fondo estos elementos no solo garantiza el cumplimiento de las obligaciones legales y fiscales, sino que también genera confianza y transparencia en los empleados.

En este artículo, exploraremos en detalle qué son las percepciones y deducciones de nómina, cómo se calculan, qué beneficios ofrecen y cuáles son los errores más comunes que las empresas deben evitar. Además, veremos ejemplos prácticos, tablas comparativas y responderemos a las dudas más frecuentes.

## ¿Qué son las Percepciones de Nómina?



Las percepciones de nómina son todos los ingresos que recibe un trabajador como resultado de la relación laboral con su empleador. No se limitan únicamente al salario base pactado en el contrato, sino que abarcan todos los pagos, compensaciones y beneficios que incrementan su sueldo bruto.

En otras palabras, son la remuneración total que una empresa otorga a sus colaboradores, tanto en efectivo como en especie, por la prestación de sus servicios. Estas percepciones pueden ser fijas, variables, en dinero o incluso en bienes y servicios.

### Importancia en la gestión de nómina:

- Determinan el sueldo bruto del trabajador.
- Sirven de base para [calcular impuestos como el ISR](#) y aportaciones de seguridad social (IMSS, Infonavit, etc.).
- Permiten a la empresa cumplir con sus obligaciones fiscales y laborales de manera transparente.

# Tipos de Percepciones de Nómina

## 1. Percepciones ordinarias

Son aquellas que el trabajador recibe de forma regular y fija, generalmente cada quincena o mes, y forman parte del salario establecido en su contrato.



### Casos representativos:

- Salario base mensual o quincenal.
- Sueldo por hora en caso de esquemas de pago variable.

### Ejemplo:

Un empleado con sueldo fijo de \$15,000 pesos al mes tiene esa cantidad como percepción ordinaria, ya que la recibe sin depender de metas, productividad o condiciones especiales.

## 2. Percepciones extraordinarias

Son ingresos que no forman parte del salario fijo y que suelen otorgarse de manera ocasional, eventual o bajo ciertas condiciones (como rendimiento, temporadas especiales o cumplimiento de metas).



### Casos representativos:

- Bonos de productividad.
- Comisiones por ventas.
- Pago de horas extra.
- Aguinaldo.
- Reparto de utilidades (PTU).

### Ejemplo:

Si un vendedor recibe \$5,000 pesos de comisión por ventas durante un mes, esa cantidad se considera percepción extraordinaria.

### 3. Prestaciones en especie

No se entregan en dinero, pero tienen un valor económico y representan un beneficio adicional para el trabajador.

#### Casos representativos:



Vales de despensa.

Automóvil de la empresa para uso personal y laboral.

Seguro de gastos médicos mayores.

Comedor subsidiado o vales de comida.

#### Ejemplo:

Si la empresa otorga un seguro de gastos médicos con valor anual de \$20,000 pesos, ese beneficio también se considera una percepción de nómina.

## ¿Por qué es importante clasificar correctamente las percepciones?

Una correcta clasificación de percepciones es fundamental para:

- Cumplir con las obligaciones fiscales y laborales.
- Determinar qué conceptos son gravables o exentos de impuestos.
- Mantener una nómina transparente y auditada, evitando sanciones del SAT o el IMSS.

#### Por ejemplo:

- Aguinaldo: está exento de ISR hasta 30 veces el valor de la Unidad de Medida y Actualización (UMA); el excedente es gravable.
- Vales de despensa: si se entregan bajo esquema de monedero electrónico autorizado, pueden tener beneficios fiscales.

# ¿Qué son las Deducciones de Nómina?



Las deducciones de nómina son todas las cantidades que se restan del salario bruto de un trabajador para determinar el sueldo neto que finalmente recibe.

En otras palabras, son los descuentos que el patrón está obligado a realizar o que el trabajador autoriza, de acuerdo con la [Ley Federal del Trabajo \(LFT\)](#) y otras disposiciones legales.

Las deducciones son esenciales para que la empresa cumpla con sus obligaciones fiscales y de seguridad social, así como para facilitar beneficios o compromisos adquiridos por el trabajador (por ejemplo, pagos de crédito o aportaciones voluntarias).

## Relevancia de las deducciones de nómina:

- Garantizan el cumplimiento de las leyes fiscales y de seguridad social.
- Permiten que el trabajador tenga acceso a prestaciones como servicios médicos, vivienda o ahorro.
- Ayudan a mantener un registro claro y legal de los pagos y descuentos aplicados.

## Tipos de Deducciones de Nómina

### 1. Deducciones legales u obligatorias

Son aquellas impuestas por la ley y que el patrón está obligado a retener del salario de los trabajadores para entregarlas a las autoridades o instituciones correspondientes.

Principales ejemplos:





- **Impuesto Sobre la Renta (ISR):** Es la retención que el patrón hace en nombre del SAT. Se calcula sobre el salario del trabajador y varía según la tabla del ISR vigente.
- **Aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS):** El patrón descuenta una parte de la cuota que corresponde al trabajador, con la finalidad de que éste tenga acceso a servicios médicos, incapacidades y pensiones.
- **Cuotas al Infonavit:** Cuando el trabajador tiene un crédito de vivienda, el patrón descuenta mensualmente la cuota correspondiente y la paga al Infonavit.
- **Créditos Fonacot:** Si el trabajador solicitó un crédito con esta institución, los pagos se descuentan directamente de la nómina.

## 2. Deducciones voluntarias

Son aquellas que no exige la ley, pero que se aplican con consentimiento del trabajador o a solicitud del mismo, generalmente para acceder a beneficios, programas de ahorro o cubrir compromisos adquiridos.

### Principales ejemplos:



- **Planes de ahorro voluntario:** El trabajador decide aportar una cantidad fija para crear un fondo de ahorro con apoyo de la empresa.
- **Cuotas sindicales:** En empresas con sindicato, los trabajadores afiliados suelen autorizar un descuento periódico para financiar actividades sindicales.
- **Créditos otorgados por la empresa:** Si la compañía otorga préstamos o anticipos de salario, se pueden pactar descuentos en la nómina para su recuperación.
- **Seguros adicionales:** En algunos casos, el trabajador contrata seguros de vida, médicos o de automóvil mediante la empresa, y el pago de la prima se descuenta en la nómina.

### Ejemplo ilustrativo:

Un colaborador solicita un préstamo de \$10,000 pesos a la empresa. Se acuerda que se le descuenten \$2,000 pesos por quincena hasta liquidar el adeudo. Estos descuentos se consideran deducciones voluntarias.

# ¿Por qué es importante identificar y clasificar las deducciones?

La correcta identificación y clasificación de las deducciones de nómina no es solo una cuestión administrativa, sino un requisito legal y contable que impacta directamente en la relación laboral y en la salud financiera de la empresa.

Cuando la empresa distingue de manera adecuada cada tipo de deducción, obtiene múltiples beneficios:

## 1. Cumplimiento legal y fiscal



- Clasificar correctamente las deducciones permite que el patrón cumpla con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, la Ley del ISR, la Ley del IMSS y la normativa de Infonavit.
- Evita sanciones, multas o recargos por parte de las autoridades fiscales y de seguridad social.
- Asegura que las retenciones como el ISR, IMSS o Infonavit se calculen y reporten de manera precisa.

## 2. Transparencia en la nómina y confianza con los colaboradores



- Un recibo de nómina claro, con deducciones correctamente clasificadas, genera confianza y credibilidad en los trabajadores.
- Disminuye la posibilidad de conflictos laborales, reclamos o confusiones sobre por qué se les está descontando cierto monto.

### 3. Distinción entre descuentos obligatorios y beneficios para el trabajador



- No todos los descuentos representan una pérdida definitiva para el colaborador. Algunos generan prestaciones o beneficios a mediano y largo plazo (por ejemplo, las cuotas al IMSS le brindan acceso a atención médica y futura pensión, o un plan de ahorro voluntario que podrá recuperar).
- Clasificar las deducciones permite explicar claramente qué parte de su sueldo va a impuestos y obligaciones legales y qué parte se destina a opciones que él eligió voluntariamente.

---

## Errores Comunes en la Gestión de Percepciones y Deducciones

La administración de la nómina es una tarea que requiere precisión y cumplimiento normativo. Sin embargo, en muchas empresas se cometen errores que pueden generar problemas legales, conflictos con los colaboradores o multas por parte de las autoridades. Estos son los errores más frecuentes y sus implicaciones:

### 1. Calcular incorrectamente el ISR o las cuotas al IMSS

Uno de los errores más comunes es no aplicar correctamente las tablas del ISR publicadas por el SAT o calcular mal las aportaciones al IMSS.

#### Consecuencias:

- Pagos en exceso, lo que afecta el sueldo neto del trabajador y puede generar reclamos.
- Pagos insuficientes, lo que deja a la empresa con adeudos ante el SAT o el IMSS y puede derivar en multas o recargos.

**Ejemplo:** Si el patrón usa tablas del ISR de un año anterior, la retención será incorrecta y el trabajador podría terminar pagando diferencias en su declaración anual.





## 2. No registrar adecuadamente percepciones extraordinarias

Algunas empresas no documentan o clasifican mal los pagos que no forman parte del salario fijo (como bonos, aguinaldo o comisiones).



### Consecuencias:

- Estos conceptos pueden quedar fuera del cálculo de impuestos o aportaciones, lo que genera inconsistencias con la autoridad fiscal.
- Problemas en la [contabilidad interna](#) y en los reportes financieros.

**Ejemplo:** Si una comisión no se registra como percepción extraordinaria, puede omitirse en el cálculo de ISR, y la empresa podría enfrentar observaciones en una auditoría.

## 3. Aplicar deducciones no autorizadas

La Ley Federal del Trabajo (artículo 110) establece cuáles deducciones son válidas y bajo qué condiciones. Si la empresa descuenta cantidades sin consentimiento del trabajador o fuera de los supuestos legales, incurre en una violación a sus derechos.



### Consecuencias:

- Quejas ante la PROFEDET o la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- Demandas laborales y posibles sanciones.

**Ejemplo:** Descontar al trabajador el costo de una herramienta rota sin su autorización escrita es ilegal.

## 4. Falta de comunicación con los empleados sobre cambios en la nómina

Cuando se hacen ajustes en deducciones, retenciones o beneficios sin informar claramente al personal, esto genera desconfianza y conflictos laborales.



### Consecuencias:

- Reclamos constantes de los trabajadores.
- Clima laboral negativo y pérdida de credibilidad en la gestión de la empresa.

**Ejemplo:** Si aumenta la retención de Infonavit por una actualización del crédito, pero no se comunica al trabajador, este puede pensar que la empresa está “quitándole” más dinero sin justificación.

## Ejemplos de Percepciones y Deducciones en la Práctica

Concepto	Monto (MXN)
<b>PERCEPCIONES</b>	
Salario base mensual	\$20,000
Bono de productividad	\$3,000
Vales de despensa	\$1,500
Total de percepciones (sueldo bruto)	\$24,500
<b>DEDUCCIONES OBLIGATORIAS</b>	
ISR	\$2,700
Aportaciones IMSS	\$900
Crédito Infonavit	\$1,200
Subtotal deducciones obligatorias	\$4,800
<b>DEDUCCIONES VOLUNTARIAS</b>	
Ahorro voluntario	\$1,000
Subtotal deducciones voluntarias	\$1,000
<b>TOTAL DEDUCCIONES</b>	<b>\$5,800</b>
<b>SUELDO NETO A PAGAR</b>	<b>\$18,700</b>

# Bases legales que sustentan las deducciones de nómina



## 1. Impuesto Sobre la Renta (ISR)

- **Obligación:** El patrón está obligado a retener el ISR correspondiente a los ingresos del trabajador y enterarlo al SAT.
- **Fundamento:** Artículos 96 y 97 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR).



## 2. Aportaciones al IMSS

- **Obligación:** El patrón debe retener la cuota obrera y aportar la patronal para que el trabajador tenga derecho a servicios médicos, pensiones y [\*prestaciones de seguridad social\*](#).
- **Fundamento:** Artículo 132, fracción XV, de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Ley del Seguro Social.

## 3. Infonavit



- **Fundamento:** Artículos 136 y 137 de la LFT y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit).
- **Obligación:** Cuando el trabajador cuenta con un crédito de vivienda, el patrón retiene las amortizaciones y las paga al Infonavit.

## 4. Créditos Fonacot (cuando aplica)



- **Fundamento:** Ley del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.
- **Obligación:** Las retenciones de créditos Fonacot son obligatorias si el trabajador tiene un préstamo vigente con esta institución.

## 5. Deducciones voluntarias

- **Condición:** Solo pueden aplicarse si el trabajador autoriza por escrito. Ejemplos: planes de ahorro, cuotas sindicales, préstamos de la empresa, seguros adicionales.
- **Fundamento:** Artículo 110 de la LFT.



## Tabla de ISR para cálculo mensual 2025 (Ejemplo aproximado)

Concepto	Explicación
Límite inferior (MXN)	Es el monto mínimo del rango salarial para aplicar la tarifa correspondiente. Si tu ingreso mensual es igual o mayor a este valor, usas esta fila.
Límite superior (MXN)	Es el monto máximo del rango salarial para ese nivel. Si tu ingreso mensual es menor o igual a este monto, usas esta fila para calcular ISR.
Cuota fija (MXN)	Es una cantidad fija que se suma en el cálculo del ISR para ese rango salarial, representa un monto base que se cobra independientemente.
Porcentaje sobre excedente	Es el porcentaje que se aplica únicamente a la cantidad que excede el límite inferior dentro del rango.

### ¿Cómo funciona?

Para calcular el ISR mensual:

1. Se determina en qué rango salarial está el sueldo bruto.
2. Se toma la cuota fija que corresponde a ese rango.
3. Se calcula el excedente: la diferencia entre el salario mensual y el límite inferior.
4. Se multiplica ese excedente por el porcentaje asignado para ese rango.
5. Finalmente, se suma la cuota fija con el resultado del porcentaje sobre el excedente.

Este resultado es el ISR mensual que se debe retener al trabajador.

## Ejemplo de Cálculo de ISR

Nota: Las tablas exactas las publica cada año el SAT y pueden cambiar, por lo que siempre es recomendable consultar la fuente oficial.

Límite inferior (MXN)	Límite superior (MXN)	Cuota fija (MXN)	Porcentaje sobre excedente del límite inferior
\$0.01	\$7,735.00	\$0.00	1.92%
\$7,735.01	\$65,651.07	\$148.39	6.40%
\$65,651.08	\$115,375.90	\$3,848.95	10.88%
\$115,375.91	\$134,119.41	\$8,210.69	16.00%
\$134,119.42	\$160,577.65	\$10,027.43	17.92%
\$160,577.66	\$323,862.00	\$13,343.43	21.36%
\$323,862.01	\$510,451.00	\$53,216.45	23.52%
\$510,451.01	\$974,535.03	\$95,028.16	30.00%
\$974,535.04	\$1,299,380.04	\$234,993.95	32.00%
\$1,299,380.05	\$3,898,140.12	\$338,944.34	34.00%
\$3,898,140.13	en adelante	\$1,063,243.82	35.00%

### ¿Cómo usar la tabla para calcular ISR mensual?

Determina el salario mensual gravable (salario base + percepciones gravables).

Identifica en qué rango de la tabla se encuentra el salario.

Aplica la fórmula:

$$\text{ISR} = \text{Cuota fija} + (\text{Salario mensual} - \text{Límite inferior}) \times \text{Porcentaje}$$

#### Ejemplo práctico

Un trabajador gana \$20,000 mensuales gravables:

Rango: \$7,735.01 - \$65,651.07

Cuota fija: \$148.39

Porcentaje: 6.40%

#### Cálculo:

$$\text{ISR} = 148.39 + (20,000 - 7,735.01) \times 0.064 = 148.39 + 12,264.99 \times 0.064 = 148.39 + 784.96 = 933.35$$

ISR mensual retenido: \$933.35 pesos



## Tarifas y cuotas IMSS (Ejemplo simplificado)

Concepto	Explicación
Salario base de cotización	Es el salario diario integrado que toma en cuenta el salario base más prestaciones y otras percepciones.
Cuota obrera	Es la parte que el trabajador aporta al IMSS, descontada directamente de su salario.
Cuota patronal	Es la aportación que realiza la empresa al IMSS, no se descuenta del salario del trabajador.
Riesgo de trabajo	Es una cuota que depende del nivel de riesgo de la actividad laboral y la paga el empleador.
Seguro de enfermedades y maternidad	Cubre atención médica y hospitalaria para el trabajador y su familia.
Seguro de invalidez y vida	Proporciona protección en caso de invalidez o fallecimiento.
Aportaciones para retiro	Incluyen fondos para la jubilación y ahorro para el retiro.

### Ejemplo de cálculo de cuotas IMSS

Supongamos que un trabajador tiene un salario base diario integrado de \$700 MXN (esto es aproximadamente \$21,000 mensuales considerando 30 días).

- Cuota obrera total estimada: 2.375% del salario base integrado diario
- Cuota patronal: aproximadamente 15% del salario base integrado (no se descuenta del trabajador)

#### Cálculo de la cuota obrera (descuento al trabajador):

$$\text{Cuota Obrera} = \text{Salario Diario} \times 2.375\% = 700 \times 0.02375 = 16.63 \text{ MXN diarios}$$

Para un mes de 30 días:

$$16.63 \times 30 = 498.90 \text{ MXN}$$

Este monto sería aproximadamente lo que se descuenta al trabajador para el IMSS en ese mes.

### Notas importantes:

- El cálculo real es más complejo, ya que considera diferentes seguros, topes máximos y bases de cotización.
- La cuota patronal es responsabilidad del empleador y no afecta el sueldo neto del trabajador.
- El salario base integrado incluye prestaciones como bonos, vales de despensa, etc.

## Conclusión

Una gestión eficiente de percepciones y deducciones de nómina es crucial para el éxito de cualquier empresa. No se trata solo de cumplir con las leyes fiscales y laborales, sino de generar confianza, motivación y estabilidad entre los colaboradores.

### Resumen final:

- La correcta gestión de percepciones y deducciones es fundamental para la estabilidad financiera de la empresa y la confianza de los trabajadores.
- Identificar adecuadamente percepciones ordinarias, extraordinarias y en especie permite calcular con precisión el sueldo bruto.
- Aplicar correctamente deducciones obligatorias y voluntarias garantiza el cumplimiento de obligaciones legales y fiscales.
- Una nómina transparente genera confianza y fortalece la relación laboral, mejorando el clima organizacional.
- Errores como cálculos incorrectos, deducciones no autorizadas o desactualización de tablas fiscales pueden causar conflictos, multas y pérdida de credibilidad.
- Implementar buenas prácticas, mantener sistemas actualizados y comunicar con claridad cualquier cambio en la nómina es una estrategia clave para la salud organizacional y el bienestar de los empleados.



Si quieres dominar a fondo estos temas, te invitamos a conocer nuestro [Curso de Nóminas](#), donde aprenderás todo lo necesario para gestionar pagos de forma profesional.

Además, no te pierdas nuestro artículo anterior: [Software de Nómina: Automatiza y Mejora la Gestión de Pagos en tu Empresa](#), ideal para quienes buscan optimizar aún más sus procesos.

# FAQ sobre Percepciones y Deducciones de Nómina

## ¿Qué son las percepciones y deducciones de nómina y cuál es su diferencia?

Las percepciones representan todos los ingresos que recibe el empleado, incluyendo salario base, bonos y prestaciones en especie. Las deducciones son los descuentos obligatorios o voluntarios que se aplican sobre el salario bruto para obtener el sueldo neto.

## ¿Cuáles son las percepciones ordinarias y extraordinarias en la nómina?

Las percepciones ordinarias son pagos regulares y fijos como el salario base mensual. Las percepciones extraordinarias son ingresos adicionales como bonos, comisiones, aguinaldo y pago por horas extra, que se otorgan de manera eventual.

## ¿Qué deducciones son obligatorias en las percepciones y deducciones de nómina?

Las deducciones obligatorias incluyen el Impuesto Sobre la Renta (ISR), las aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), las cuotas al Infonavit y los pagos relacionados con créditos Fonacot, que el empleador debe retener y enterar según la ley.

## ¿Cómo afectan las percepciones y deducciones de nómina al sueldo neto del trabajador?

Las percepciones aumentan el salario bruto, mientras que las deducciones disminuyen el monto total para cumplir con las obligaciones fiscales y sociales, resultando en el sueldo neto que el trabajador recibe en su cuenta.

## ¿Qué riesgos existen al no gestionar correctamente las percepciones y deducciones de nómina?

Una mala gestión puede provocar multas fiscales, sanciones por parte del IMSS e Infonavit, conflictos laborales por pagos incorrectos y pérdida de confianza por parte de los empleados.

## ¿Cómo se calcula el Impuesto Sobre la Renta (ISR) dentro de las deducciones de nómina?

El ISR se calcula aplicando las tablas y tarifas vigentes publicadas por el SAT sobre el salario base más percepciones gravables, descontando deducciones autorizadas, para determinar el monto a retener.

## ¿Qué deducciones voluntarias pueden incluirse en la nómina?

Las deducciones voluntarias son aquellas autorizadas por el trabajador, como planes de ahorro, cuotas sindicales, préstamos de la empresa y seguros adicionales.

## ¿Cómo garantizar que las percepciones y deducciones de nómina cumplan con la legislación vigente?

Manteniendo actualizadas las tablas fiscales, capacitando al personal encargado de nómina, usando sistemas automatizados y revisando periódicamente las políticas internas y normativas legales.