



Área: Seguridad Social

Dictamen del ISN 2026: obligaciones y fechas que no puedes pasar por alto

Revisa si tu empresa debe dictaminarse y evita contingencias fiscales. Conoce los estados y plazos.

Resumen:

El dictamen del ISN puede ser obligatorio u opcional según la entidad federativa. Identificar a tiempo los supuestos y plazos es clave para cumplir correctamente.

Escrito por:

L.C. Miguel Castañeda
Gerente de Seguridad Social
y Contribuciones Locales

L.C. Michel Saraí Rodríguez Ramos
Senior Seguridad Social y
Contribuciones Locales

dn@bhrmx.com
www.bhrmx.com

El presente boletín tiene como finalidad recordar a los contribuyentes la importancia del cumplimiento relacionado con la presentación del aviso y del dictamen en materia del Impuesto Sobre Nómina (ISN). Es relevante considerar que la normatividad aplicable varía de acuerdo con la entidad federativa, ya que en algunos estados existe la obligación de dictaminarse, en otros se contempla como una opción, y en ciertos casos no se prevé dicha figura.

Obligación de dictaminarse para efectos del ISN

Diversas entidades federativas establecen la obligación de presentar el dictamen del ISN cuando los contribuyentes cumplen con determinados criterios relacionados con número de trabajadores, monto de erogaciones o ingresos, así como en casos especiales como fusiones, escisiones o liquidaciones.

A continuación, se presentan los supuestos y plazos de vencimiento de los estados con dictamen estatal obligatorio:

Entidades federativas	Supuestos de obligatoriedad	Fecha de presentación del aviso del dictamen	Fecha de presentación del dictamen	Sanciones	Sanciones expresadas en MXN
Campeche	<ul style="list-style-type: none">100 o más trabajadores en promedio mensual.Remuneraciones ≥ \$1,000,000 mensuales.	A más tardar 31 de enero	A más tardar 31 de julio	Multas de 25 a 250 UMA	De \$2,932.75 a \$29,327.50
Ciudad de México	<ul style="list-style-type: none">200 empleados o más.	A más tardar 15 de marzo	Último día hábil de mayo	Multas económicas establecidas en el CFCDMX	De \$33,580.00 a \$83,947.00
Estado de México	<ul style="list-style-type: none">+200 empleados en promedio mensual.> \$400 mil mensuales en remuneracionesProcesos corporativos (fusión, escisión o liquidación)	A más tardar 31 de julio	A más tardar 31 de agosto	Multas de 300 a 700 UMA	De \$35,193.00 a \$82,117.00
Oaxaca	<ul style="list-style-type: none">150 trabajadores en promedio mensual.≥ \$400 mil mensuales en remuneraciones.	Dentro de los 3 meses posteriores al cierre	A más tardar 30 de junio	Multas de 150 a 200 UMA	De \$17,596.50 a \$23,462.00
Quintana Roo	<ul style="list-style-type: none">150 o más trabajadores durante todos los meses del ejercicio anterior.Erogaciones > \$30 millones en el ejercicio anterior (conceptos del art. 2 de la LISN).	Dentro de los 3 meses posteriores al cierre	A más tardar 30 de junio	Multas de 150 a 200 UMA	De \$17,596.50 a \$23,462.00
San Luis Potosí	<ul style="list-style-type: none">Pagos a +200 trabajadores.Erogaciones > \$10 millones en el ejercicio fiscal.	A más tardar 8 de junio	A más tardar 30 de junio	Multas conforme CFESLP	De \$17,330.00 a \$173,230.00
Veracruz	<ul style="list-style-type: none">+300 trabajadores en promedio mensual.Remuneraciones anuales ≥ 180,000 UMA.Prestadores REPSE o esquemas de teletrabajo.	A más tardar 8 de junio	A más tardar 30 de junio	Multas conforme CFESLP	De \$17,330.00 a \$173,230.00
Yucatán	<ul style="list-style-type: none">+100 trabajadores en promedio mensual.Erogaciones > \$12 millones por remuneraciones y honorarios asimilables.	A más tardar 31 de marzo	A más tardar 30 de junio	Multas de 215 a 623 UMA	De \$25,221.65 a \$73,084.13
Zacatecas	<ul style="list-style-type: none">100 trabajadores en promedio mensual.Remuneraciones ≥ \$750,000 mensuales.Ingresos acumulables > \$20 millones (ISR).	Último día de febrero	A más tardar 30 de junio	Diferentes multas económicas	(Aviso) De \$10,000.00 a \$30,000.00 (Dictamen) De \$50,000.00 a \$200,000.00



Nota: Los montos, plazos y sanciones dependen de la legislación local aplicable. Se recomienda revisar cada caso de forma particular.

Entidades federativas con opción de dictaminarse para efectos del ISN

Las entidades federativas que prevén la opción de dictaminarse para efectos del ISN son las siguientes:

Entidades federativas	Artículo	Legislación aplicable
Aguascalientes	Artículo 133 Bis	Código Fiscal del Estado de Aguascalientes
Baja California Sur	Artículo 57	Código Fiscal del Estado y Municipios del Estado de Baja California Sur
Chiapas	Artículo 32	Código de la Hacienda Pública para el Estado de Chiapas
Chihuahua	Artículo 71	Código Fiscal del Estado de Chihuahua
Guerrero	Artículo 106	Código Fiscal del Estado de Guerrero No. 420
Jalisco	Artículo 35 y 36	Código Fiscal del Estado de Jalisco
Nayarit	Artículo 40	Código Fiscal del Estado de Nayarit
Nuevo León	Artículo 160-Bis 1	Ley de Hacienda del Estado de Nuevo León
Sinaloa	Artículos 72 BIS-B, 78 BIS-C y 97 fracción XI	Código Fiscal del Estado de Sinaloa
Sonora	Artículos 41 BIS, 41 TER, 41 QUÁTER, 90 fracciones XXIV y XXV, y 93 fracción XV	Código Fiscal del Estado de Sonora
Tabasco	Artículo 45	Código Fiscal del Estado de Tabasco



La correcta atención a las disposiciones relacionadas con el Dictamen para efectos del Impuesto Sobre Nómina (ISN) permite a los contribuyentes anticipar riesgos fiscales y fortalecer su cumplimiento en aquellas entidades federativas donde dicha obligación se encuentra prevista. Por ello, resulta indispensable analizar de manera oportuna la situación particular de cada empresa, considerando los criterios y plazos establecidos en la legislación local aplicable.

Cabe señalar que, en los estados de Baja California, Colima, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Querétaro, Tamaulipas y Tlaxcala, la normativa vigente no contempla la presentación del dictamen del ISN, ni de forma obligatoria ni opcional.

Nuestro equipo pone a disposición su experiencia y acompañamiento especializado para apoyar en la evaluación de obligaciones, así como en la planeación y cumplimiento fiscal, contribuyendo a una gestión adecuada y alineada con el marco legal vigente.