



Junio 2026

Área: Seguridad Social

## **CFDI de nómina e IMSS:** inconsistencias que pueden detonar revisiones y cuotas omitidas

**Resumen:** El cruce entre CFDI de nómina, registros IMSS, SUA, contabilidad y retenciones permite detectar inconsistencias que pueden derivar en revisiones, cuotas omitidas y sanciones. Revisar la congruencia de esta información es clave para anticipar riesgos.

**Escrito por:**

**Miguel Castañeda Villalobos** - Gerente de Seguridad Social y Contribuciones Locales

**Michel Sarai Rodríguez Ramos** - Senior de Seguridad Social y Contribuciones Locales

[dn@bhrmx.com](mailto:dn@bhrmx.com)  
[www.bhrmx.com](http://www.bhrmx.com)

Durante los últimos años, el CFDI de nómina ha evolucionado de ser un comprobante fiscal a convertirse en una fuente clave de información para las autoridades fiscales y de seguridad social.

Actualmente, el cruce de datos entre los CFDI de nómina, los registros afiliatorios del IMSS, el SUA, la contabilidad, las declaraciones fiscales y otras bases de información permite identificar diferencias con mayor oportunidad. Como resultado, inconsistencias que anteriormente podían pasar inadvertidas hoy pueden convertirse en el origen de auditorías, requerimientos de información, determinación de cuotas omitidas y sanciones económicas relevantes.



## El CFDI de nómina: una radiografía de la relación laboral

Cada CFDI de nómina concentra información estratégica sobre la relación entre patrón y trabajador, incluyendo salarios, percepciones, prestaciones, tipo de contrato, periodicidad de pago, antigüedad y condiciones laborales.

Para las autoridades, esta información representa una fuente directa para validar el correcto cumplimiento de obligaciones fiscales y de seguridad social, así como para verificar la congruencia entre lo que la empresa paga, lo que declara y lo que reporta ante el IMSS.

En este contexto, cualquier discrepancia puede convertirse en una señal de riesgo susceptible de revisión.

## El principal foco de atención: las diferencias entre CFDI e IMSS

Uno de los ejercicios de fiscalización más relevantes consiste en confrontar la información contenida en los CFDI de nómina contra los registros patronales del IMSS y la información utilizada para la determinación de cuotas obrero-patronales.

A través de estos cruces, la autoridad puede identificar situaciones como:

- Salarios reportados al IMSS inferiores a los efectivamente pagados.
- Bonos, incentivos o comisiones recurrentes que no fueron analizados para la integración del Salario Base de Cotización.
- Diferencias entre trabajadores timbrados y trabajadores afiliados.
- Inconsistencias en fechas de ingreso, tipos de contrato o modificaciones salariales.
- Errores en la clasificación de conceptos integrantes y no integrantes del SBC.
- Diferencias entre nómina, SUA, CFDI, contabilidad y retenciones de ISR.

Cuando estas diferencias son significativas, pueden derivar en determinación de cuotas obrero-patronales omitidas, actualizaciones, recargos, multas y revisiones más profundas por parte de la autoridad.

## Señales de alerta que ameritan una revisión inmediata

Las empresas deberían evaluar su nivel de exposición cuando se presentan situaciones como:

- Diferencias entre el salario timbrado y el SBC reportado al IMSS.
- Pago recurrente de bonos, incentivos, comisiones o gratificaciones sin un análisis formal de integración.
- Trabajadores timbrados que no aparecen afiliados ante el Instituto.
- Errores en la periodicidad de pago o en el tipo de contrato registrado en los CFDI.
- Falta de conciliaciones periódicas entre nómina, SUA, contabilidad, CFDI e IMSS.

- Modificaciones salariales que no reflejan las percepciones efectivamente pagadas.
- Diferencias entre conceptos pagados, conceptos timbrados y conceptos considerados para cuotas de seguridad social.

Estas inconsistencias suelen ser de las primeras observaciones detectadas durante una revisión electrónica, una auditoría de seguridad social o un requerimiento de información.



## Cumplimiento preventivo: una ventaja estratégica

En un entorno donde la información empresarial se encuentra cada vez más interconectada, la prevención se ha convertido en uno de los principales mecanismos para reducir riesgos.

Las organizaciones que realizan revisiones periódicas de sus CFDI de nómina y validan su correcta alineación con la información reportada al IMSS pueden identificar diferencias antes de que se traduzcan en contingencias económicas, observaciones de autoridad o procesos de fiscalización.

Más allá del cumplimiento formal, este tipo de revisión permite fortalecer el control interno, documentar criterios de integración salarial y contar con evidencia suficiente para atender una eventual revisión.

## **BHR México: experiencia técnica para anticipar riesgos antes de una auditoría**

La experiencia demuestra que las contingencias más costosas no suelen originarse durante una auditoría, sino mucho antes, cuando pequeñas inconsistencias permanecen sin ser detectadas.

En materia de seguridad social, estas diferencias pueden surgir por conceptos de nómina mal clasificados, modificaciones salariales no reflejadas oportunamente, trabajadores timbrados sin plena correspondencia afiliatoria o conciliaciones que no se realizan de manera periódica.

Por ello, revisar la congruencia entre CFDI de nómina, registros IMSS, SUA, contabilidad y retenciones debe formar parte de una estrategia preventiva de cumplimiento.

La pregunta ya no es si la autoridad puede cruzar la información de tu nómina; la verdadera pregunta es si tu empresa cuenta con la evidencia suficiente para sostener la congruencia de ese cruce.

Nuestro equipo de Auditoría de Seguridad Social y Contribuciones Locales está a tu disposición para evaluar tus procesos actuales e identificar riesgos antes de una revisión de autoridad.

### **Fuentes**

- Código Fiscal de la Federación, artículos 29 y 29-A.
- Ley del Impuesto sobre la Renta, artículo 99, fracción III.
- Resolución Miscelánea Fiscal vigente, regla 2.7.5.1.
- Guía de llenado del comprobante del recibo de pago de nómina y su complemento, versión 4.0 y complemento de nómina 1.2.
- Ley del Seguro Social, artículos 15, 27, 28, 30 y demás disposiciones aplicables.
- Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.