



UMA 2026:

lo que cambia en tu nómina
(y cuánto te puede costar)



Contenido

3. **Introducción**

4. **Capítulo 1** Evolución y valor de la UMA

6. **Capítulo 2** Prestaciones vinculadas a la UMA y límites exentos

8. **Capítulo 3** Obligaciones patronales y seguridad social

11. **Capítulo 4** Multas laborales y sanciones

12. **Capítulo 5** Consejos y mejores prácticas para las empresas

13. **Capítulo 6** Cumplimiento inteligente: convertir la UMA en ventaja competitiva

Introducción



La **Unidad de Medida y Actualización (UMA)** es una unidad de cuenta creada para desvincular al salario mínimo de múltiples cálculos que determinan multas, prestaciones sociales y contribuciones patronales. La reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el 27 de enero de 2016 eliminó la utilización del Salario Mínimo General (SMG) como parámetro para fines distintos al pago de remuneraciones y asignó al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) la responsabilidad de calcular la UMA anualmente. Este cambio protegió la función remunerativa del salario mínimo y permitió ajustar obligaciones administrativas y fiscales sin afectar directamente el ingreso de los trabajadores. La UMA comenzó a utilizarse en 2017 y, desde entonces, el INEGI publica sus valores diario, mensual y anual, los cuales entran en vigor el 1 de febrero de cada año.

Conocer la UMA y sus límites es esencial para las áreas de nómina y recursos humanos, ya que muchas prestaciones, deducciones fiscales y obligaciones patronales se expresan en múltiplos de esta unidad. Este e-book explica cómo se calcula la UMA, presenta su evolución reciente y, sobre todo, analiza el impacto financiero que tiene en las prestaciones de los trabajadores y en las obligaciones de los empleadores para 2026.

Capítulo 1

Evolución y valor de la UMA



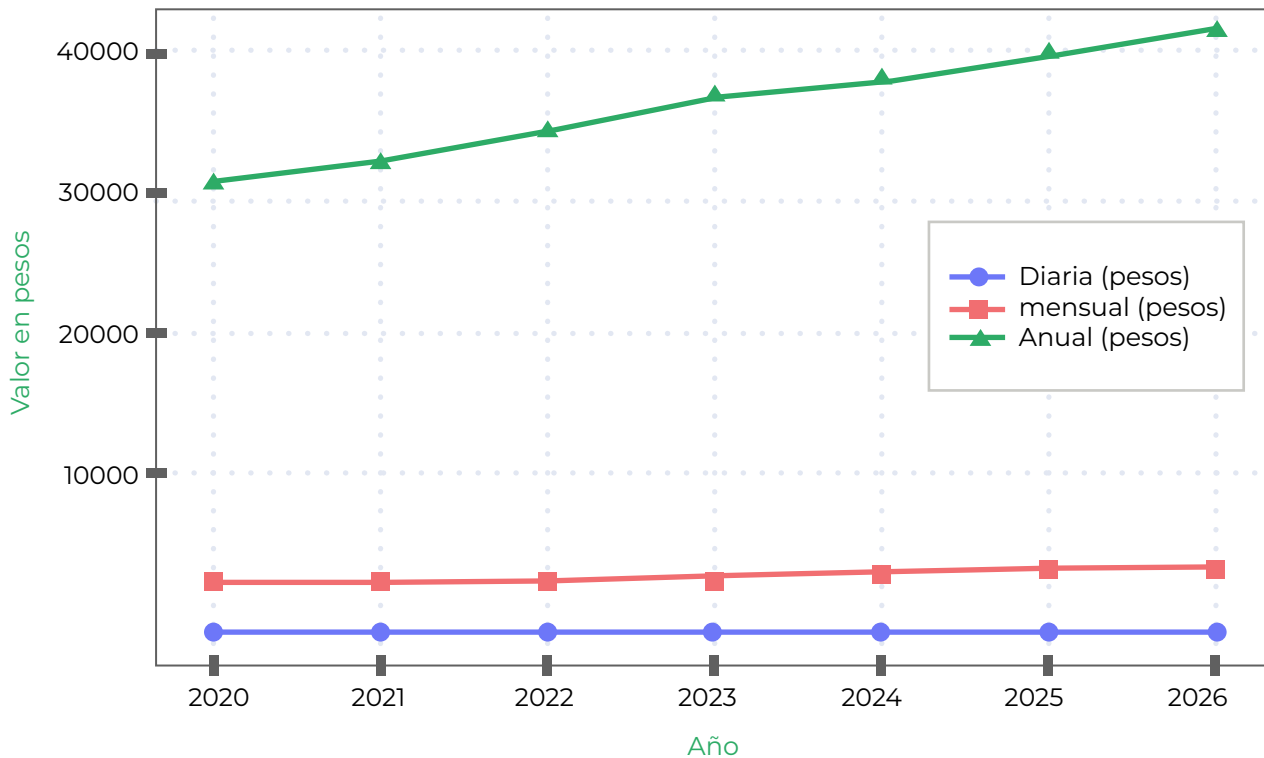
El INEGI publica cada año un comunicado con los valores vigentes de la UMA. El comunicado de enero de 2026 establece que el valor diario de la UMA es de \$117.31 MXN, el valor mensual es de \$3,566.22 MXN y el valor anual es de \$42,794.64 MXN. Estos valores entran en vigor el 1 de febrero de 2026 y representan un incremento de 3.69 % respecto a 2025.

Evolución histórica reciente

La tabla siguiente resume la evolución de la UMA en los últimos años. Se observa un crecimiento sostenido que refleja la inflación anual. El valor diario de la UMA pasó de \$86.88 MXN en 2020 a \$117.31 MXN en 2026, mientras que la cantidad anual se incrementó de \$31,693.80 MXN a \$42,794.64 MXN.

AÑO	UMA diaria (MXN)	UMA mensual (MXN)	UMA anual (MXN)
2020	86.88	2,641.15	31,693.80
2021	89.62	2,724.45	32,693.40
2022	96.22	2,925.09	35,101.08
2023	103.74	3,157.70	37,844.40
2024	108.57	3,300.53	39,606.36
2025	113.14	3,439.46	41,273.52
2026	117.31	3,566.22	42,794.64

Evolución de la UMA 2020-2026



Capítulo 2

Prestaciones vinculadas a la UMA y límites exentos

La Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR) y la Ley del Seguro Social (LSS) establecen límites de exención para diversas prestaciones laborales, los cuales se expresan en UMAs. A continuación se describen las principales prestaciones y sus topes para 2026, calculados con la UMA vigente.

Topes de exención 2026

La siguiente tabla resume los límites de exención de las principales prestaciones relacionadas con la UMA para 2026. Los valores en pesos se calculan con la UMA de \$117.31 MXN diaria y \$3,566.22 MXN mensual.

Prestación	Límite legal	Cálculo con UMA 2026	Importe exento 2026
Aguinaldo	30 UMAs	$30 \times \$117.31$	\$3,519.30 MXN
Prima vacacional	15 UMAs	$15 \times \$117.31$	\$1,759.65 MXN
PTU	15 UMAs	$15 \times \$117.31$	\$1,759.65 MXN
Prima dominical	1 UMA por domingo	$1 \times \$117.31$	\$117.31 MXN
Vales de despensa (IMSS)	40 % de UMA mensual	$0.40 \times \$3,566.22$	\$1,426.49 MXN/mes
Vales de despensa (ISR)	7 UMAs anuales	$7 \times \$42,794.64 \div 12$	≈ \$24,963.54 MXN/mes
Fondo de ahorro	13 % del salario anual y 1.3 UMA anual	$1.3 \times \$42,794.64$	\$55,633.03 MXN/año
Alimentación/habitación	Trabajador paga $\geq 20\%$ UMA	$20\% \times \$117.31$	\$23.46 MXN xr día
Aportaciones a pensiones	Hasta 15 UMAs x día	$15 \times \$117.31$	\$1,759.65 MXN x día

Otros conceptos de previsión social

La Ley del Seguro Social permite excluir ciertos conceptos del SBC siempre que respeten límites específicos expresados en UMAs. Entre las prestaciones más comunes se encuentran:

- ▶ **Alimentación y habitación:** Para que la alimentación o la vivienda proporcionadas por el patrón no se integren al SBC, el trabajador debe aportar al menos el 20 % del valor de la UMA.
- ▶ **Aportaciones complementarias al retiro y pensiones:** Las contribuciones que el patrón realiza para pensiones del trabajador son exentas hasta 15 UMAs al día.
- ▶ **Premios de asistencia y puntualidad:** Están exentos del SBC siempre que el incentivo no rebase el 10 % del salario base.

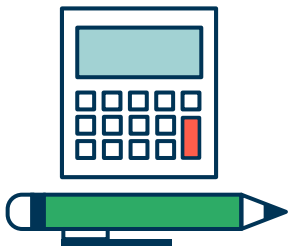


Las áreas de nómina deben documentar estas prestaciones mediante planes de previsión social registrados y controlar que los montos otorgados respeten los límites correspondientes.

Capítulo 3

Obligaciones patronales y seguridad social

Tope del Salario Base de Cotización (IMSS)



El artículo 28 de la Ley del Seguro Social establece que el Salario Base de Cotización (SBC) no puede exceder 25 veces la UMA diaria.

Para 2026:

$25 \times \$117.31 = \$2,932.75$ MXN diarios

Este tope impacta principalmente a trabajadores con ingresos elevados, ya que el SBC determina:

- Cuotas obrero-patronales
- Aportaciones al IMSS
- Base para futuras pensiones

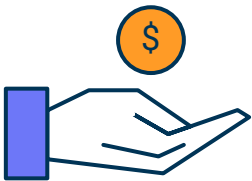


Es importante considerar que:

- El 1º de febrero debe actualizarse el valor de la UMA en el Sistema Único de Autodeterminación (SUA).
- Usar el salario mínimo en lugar de la UMA genera diferencias de cotización.
- No actualizar puede derivar en multas y recargos.

Créditos hipotecarios y Unidad Mixta Infonavit (UMI)

Los créditos del Infonavit en Veces Salario Mínimo (VSM) ya no se actualizan únicamente con el salario mínimo.



Desde la reforma de 2016:

- Se ajustan con la menor variación entre salario mínimo y UMA.
- Para este cálculo se creó la Unidad Mixta Infonavit (UMI).

En 2026:

- Actualización de créditos VSM: **0.00%**
- Valor UMI: **\$100.81 MXN diarios**

Esta medida protege a los acreditados, ya que:

- La UMA aumentó **3.69%**
- El salario mínimo aumentó **6.50%**
- Se aplicó el menor incremento

Para las empresas, esto impacta en los descuentos vía nómina de trabajadores con crédito activo.

Factor de integración



El factor de integración se utiliza para determinar el SBC considerando prestaciones obligatorias.

Incluye:

- Aguinaldo
- Prima vacacional
- Prima dominical
- Otras percepciones integrables
-

Varía según la antigüedad del trabajador.



Aunque el factor no depende directamente de la UMA, cuando la UMA cambia:

- Se modifican límites exentos
- Puede variar la integración al SBC
- Se alteran cuotas patronales resultantes

La LSS excluye del SBC ciertos conceptos de previsión social, como:

- Instrumentos de trabajo
- Vales de despensa hasta el **40% del salario mínimo**
- Una mala integración puede generar diferencias ante el IMSS.

Errores comunes y recomendaciones



Al aplicar la UMA, los errores más frecuentes son:

- Confundir salario mínimo con UMA
- Pagar prestaciones “en UMAs” (lo cual está prohibido por la LFT)
- No actualizar el SUA el 1º de febrero
- Usar salario mínimo para calcular topes de exención
- Rebasar límites sin integrar correctamente al SBC

Las consecuencias pueden incluir:

- Multas del IMSS
- Sanciones de la STPS
- Diferencias de cotización
- Pérdida de deducciones fiscales

Para evitar riesgos:

- Capacitar periódicamente al equipo de nómina
- Verificar actualizaciones normativas cada año
- Utilizar sistemas de nómina que incorporen automáticamente la UMA vigente



Capítulo 4

Multas laborales y sanciones vinculadas a la UMA

La Ley Federal del Trabajo (LFT) establece multas en UMAs para los patrones que incumplen sus obligaciones. Con la UMA de \$117.31 MXN, las sanciones económicas para 2026 aumentaron y algunas pueden superar los 5.8 millones de pesos. La siguiente tabla recopila algunas de las infracciones más relevantes y sus rangos de multas en pesos, según el periodismo especializado.

Incumplimiento	Rango de UMAs	Monto en Pesos (2206)
No respetar jornada laboral, vacaciones o días de descanso	50 – 250 UMAs	\$5,865.50 – \$29,327.50
No pagar participación de utilidades (PTU)	250 – 5,000 UMAs	\$29,327.50 – \$586,550.00
Omisión de registrar contrato en plataformas digitales	2,000 – 2,500 UMAs	\$234,620.00 – \$293,275.00
Subcontratación ilegal	2,000 – 50,000 UMAs	\$234,620.00 – \$5,865,500.00
No proporcionar capacitación y adiestramiento	250 – 5,000 UMAs	\$29,327.50 – \$586,550.00
Incumplir normas de seguridad y salud	250 – 5,000 UMAs	\$29,327.50 – \$586,550.00
Discriminación, acoso u hostigamiento	250 – 5,000 UMAs	\$29,327.50 – \$586,550.00
Falta de pago de aguinaldo	50 – 5,000 UMAs	\$5,865.50 – \$586,550.00
Emplear a menores de 15 años	250 – 5,000 UMAs	\$29,327.50 – \$586,550.00 + prisión

Las autoridades laborales pueden duplicar estas multas en caso de reincidencia y aplicar sanciones por cada trabajador afectado.

Capítulo 5

Consejos y mejores prácticas para las empresas

- 1 Actualiza tu sistema de nómina cada año.** Ajusta el valor de la UMA en el SUA y en los sistemas de nómina el 1 de febrero para evitar cálculos incorrectos y sanciones.
- 2 No confundas el salario mínimo con la UMA.** El salario mínimo es una remuneración y no debe usarse como unidad de cuenta para prestaciones y multas. La UMA es la referencia legal para obligaciones administrativas.
- 3 Respetar los topes de prestaciones.** Verifica que el aguinaldo, las primas, los vales de despensa y el fondo de ahorro no excedan los límites exentos para maximizar los beneficios fiscales y evitar integrar montos al SBC.
- 4 Documenta la previsión social.** Todas las prestaciones de previsión social deben constar en contratos o políticas internas y ser otorgadas de manera general para que sean deducibles.
- 5 Capacita al personal de nómina y RH.** Mantener al día al equipo sobre cambios normativos reduce errores y sanciones. Se recomienda asistir a cursos de actualización y revisar los comunicados oficiales del INEGI, IMSS, SAT e Infonavit.
- 6 Revisa créditos hipotecarios.** Si tus colaboradores tienen créditos denominados en VSM, infórmalos que la UMI 2026 se mantiene en \$100.81 MXN diarios y que la actualización será de 0 %.

Capítulo 6

Cumplimiento inteligente: convertir la UMA en ventaja competitiva

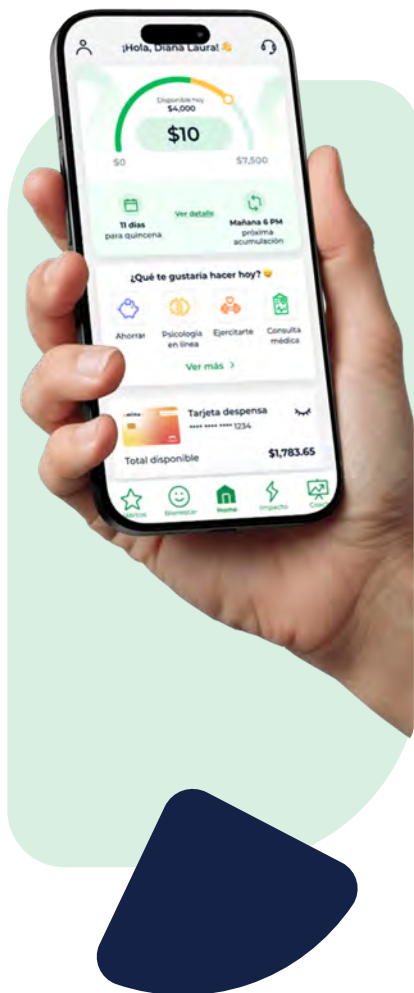
La Unidad de Medida y Actualización se ha consolidado como el parámetro económico que define buena parte del costo laboral en México. A partir de ella se calculan montos exentos, topes de cotización ante el IMSS, actualizaciones de créditos hipotecarios y sanciones laborales.

En 2026, con una UMA diaria de \$117.31 MXN, aumentan tanto los límites de exención en prestaciones como los riesgos financieros asociados al incumplimiento. Es decir, la UMA no solo impacta lo que una empresa puede otorgar sin carga fiscal adicional, sino también el costo potencial de errores administrativos.

Comprender estos cambios y aplicarlos correctamente permite algo más que cumplir con la ley: abre la puerta a diseñar una estructura de compensación más eficiente, equilibrada y sostenible. Cuando las prestaciones se planean con base en los límites legales correctos, es posible optimizar recursos, reducir integración innecesaria al salario base y fortalecer el bienestar financiero del colaborador.

En este contexto, contar con un aliado estratégico marca la diferencia.





minu acompaña a las empresas en la construcción de planes de compensación y beneficios alineados con la normativa vigente. A través de soluciones como **vales de despensa**, **fondos de ahorro**, **salario on-demand** y otros beneficios de previsión social, las organizaciones pueden estructurar esquemas que respeten los topes vinculados a la UMA y, al mismo tiempo, generen un impacto positivo en la experiencia del talento.

No se trata únicamente de otorgar beneficios, sino de hacerlo con claridad legal, transparencia operativa y visión estratégica. **minu** no sustituye el cumplimiento normativo, pero sí facilita su correcta implementación, ayudando a las empresas a convertir la regulación en una oportunidad para fortalecer su propuesta de valor y su solidez financiera.

En un entorno donde cada ajuste anual puede modificar el costo laboral real, diseñar los beneficios con fundamento técnico y acompañamiento especializado deja de ser opcional y se convierte en una decisión estratégica.

¿Quieres conocer?
Agenda una demo en

minu.mx

¡Contáctanos!

✉ hola@minu.mx

☎ 55 7980 463

🌐 www.minu.mx



La plataforma líder de compensación y beneficios

minu® es una marca registrada.
Todos los derechos reservados. 2024