

# SUA Cuotas Obrero Patronales. Cálculo y Pago

Elaborado por: M.F. Y L.C.C.  
Luis Fernando Poblano Reyes

Derechos reservados



**COFIDE**<sup>®</sup>  
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

# TEMARIO

- 1. Obligaciones del patrón**
- 2. Ramas del seguro social**
  - a. Enfermedades y Maternidad
  - b. Riesgo de trabajo
  - c. Guarderías
  - d. Invalidez y vida
  - e. Retiro, Cesantía y Vejez
- 3. Cuotas obrero patronales**
  - a. Para el año 2022
  - b. A partir de 2023 aumento de cuotas
- 4. Salario diario integrado para el pago cuotas**
  - a. Semana completa
  - b. Jornada reducida
  - c. Semana reducida
  - d. Limite mínimo y máximo para cotizar

# TEMARIO

## **5. Cálculo de cuotas**

- a. Altas, bajas y modificaciones de salario
- b. Ausentismos e incapacidades
- c. Licencias para padres
- d. Trabajadores pensionados

## **6. Periodicidad, Plazos y formas del pago de cuotas**

## **7. Sistema Único de Autodeterminación (SUA)**

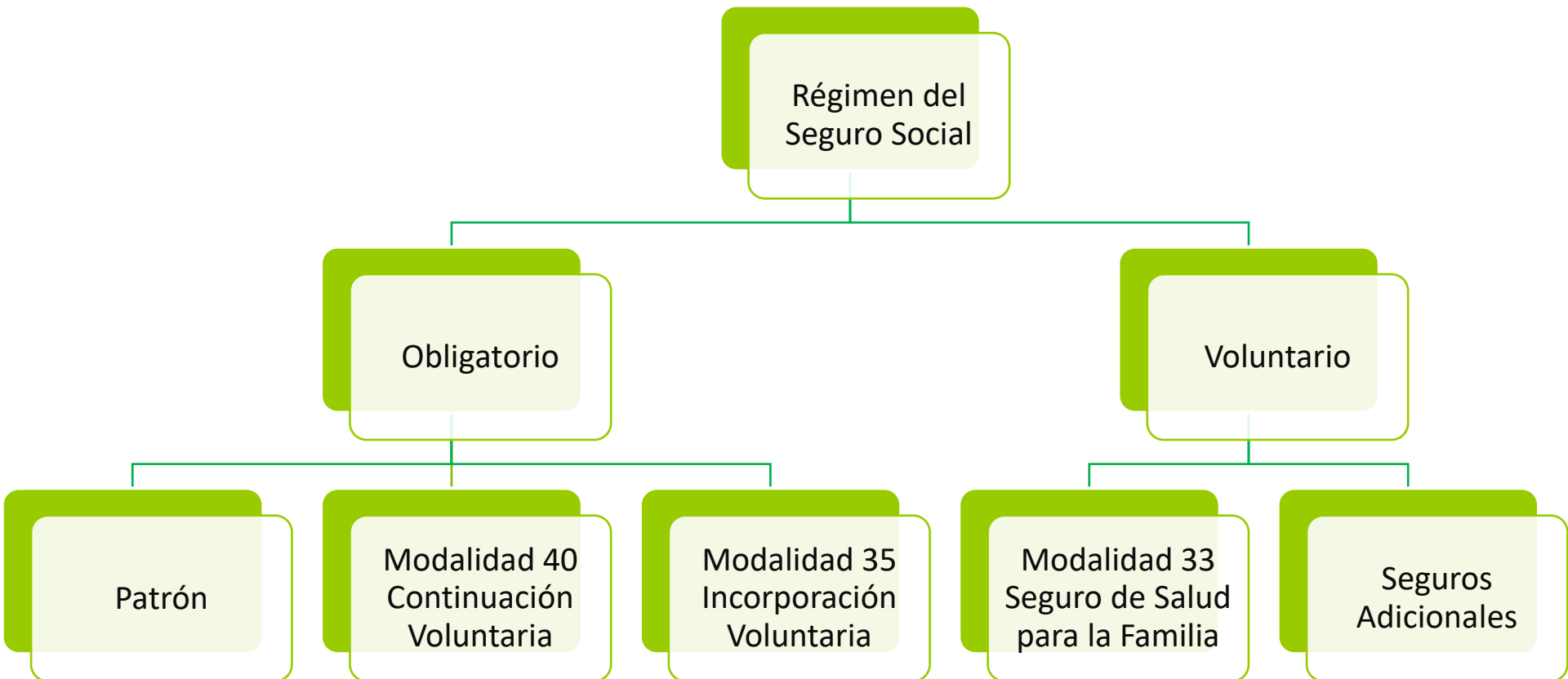
- a. Actualizar patrón y trabajadores
- b. Prima de Riesgo de trabajo
- c. Cálculos
- d. Registro de obra
- e. Valor de INFONAVIT

## **8. Conclusiones**

# TEMA. 1

# OBLIGACIONES DEL PATRÓN

# RÉGIMEN DE SEGURO SOCIAL



# SUJETOS DE ASEGURAMIENTO

## ( ART. 12 LSS )

Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

- I.** Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones;
- II.** Los socios de sociedades cooperativas;
- III.** Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes, y
- IV.** Las personas trabajadoras del hogar.

# OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 15 LSS)

## Los patrones están obligados a:

- I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles.
- II. Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha.
- III. Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto.
- IV. Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley y los reglamentos que correspondan.
- V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código y los reglamentos respectivos.

# OBLIGACIONES DEL PATRÓN

## (Art. 15 LSS)

**VI.** Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los períodos de pago establecidos, las cuales, en su caso, podrán ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos.

Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en este último caso, su monto se destinará a la Reserva General Financiera y Actuarial a que se refiere el Artículo 280, fracción IV de esta Ley, sin perjuicio de que a aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan.



# OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 15 LSS)

**VII.** Cumplir con las obligaciones que les impone el capítulo sexto del Título II de esta Ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

**VIII.** Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus reglamentos, y

**IX.** Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, constancia de los días laborados de acuerdo a lo que establezcan los reglamentos respectivos.

Las disposiciones contenidas en las Fracciones I, II, III y VI no son aplicables en los casos de construcción, ampliación o reparación de inmuebles, cuando los trabajos se realicen en forma personal por el propietario, o bien, obras realizadas por cooperación comunitaria, debiéndose comprobar el hecho, en los términos del reglamento respectivo.

La información a que se refieren las Fracciones I, II, III y IV, deberá proporcionarse al Instituto en documento impreso, o en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza, conforme a las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos.

# OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 9 RLSSMACERF)

- **Requisitos de las nóminas y listas de raya**
- Los registros a que se refiere la fracción II, del Artículo 15 de la Ley, deberán contener, además de los datos establecidos en el mismo, los siguientes:
  - I. Nombre, denominación o razón social completo del patrón, número de su registro ante el Instituto y del RFC;
  - II. Nombre completo, RFC, CURP, duración de la jornada, fecha de ingreso al trabajo y tipo de salario, de los trabajadores;
  - III. Lapso que comprende y periodicidad establecida para el pago de los salarios;
  - IV. Salario base de cotización, importe total del salario devengado, así como conceptos y montos de las deducciones y retenciones efectuadas, y
  - V. Unidades de tiempo laborado.
- Los patrones a que se refiere la Fracción VI del Artículo 15 de la Ley, además están obligados a llevar sus registros por cada una de sus obras.

# OBLIGACIONES DEL PATRÓN

## (ART. 16 RLSSMACERF)

- **Presentar avisos al IMSS las modificaciones**
- Es obligación del patrón comunicar al Instituto la suspensión, reanudación, cambio o término de actividades; clausura; cambio de nombre, denominación o razón social, domicilio o de representante legal; sustitución patronal, fusión, escisión o cualquier otra circunstancia que modifique los datos proporcionados al Instituto, dentro del plazo de cinco días hábiles contado a partir de que ocurra el supuesto respectivo, anexando la documentación comprobatoria y presentando, en su caso, los avisos en que se indique la situación de afiliación de los trabajadores.
- Los patrones también estarán obligados a lo establecido en el párrafo anterior cuando exista incorporación de nuevas actividades, compra de activos o cualquier acto de enajenación, arrendamiento, comodato o fideicomiso traslativo, siempre que ello implique un cambio de actividad.

# AVISO DE HUELGA

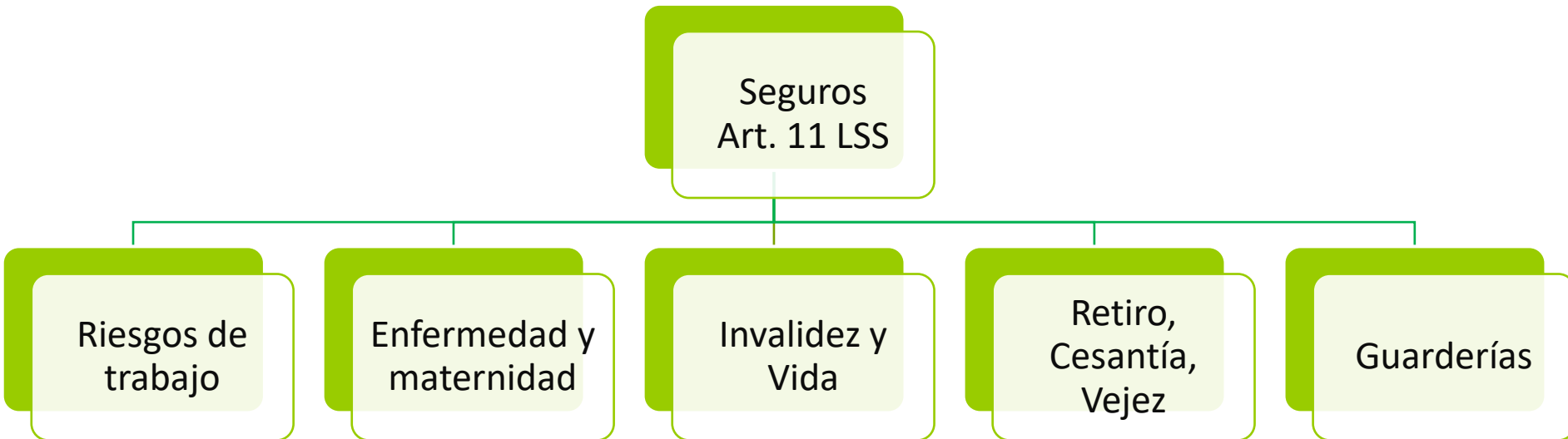
## (ART. 10 RLSSMACERF)

- En caso de huelga, el patrón está obligado a comunicar al Instituto, el estallamiento de la misma por escrito, dentro de los ocho días hábiles siguientes, acompañando las constancias que así lo acrediten. De igual manera, el patrón deberá comunicar su terminación en un plazo no mayor a cinco días hábiles posteriores a la misma.
- El Instituto mantendrá vigentes los derechos de los asegurados durante el tiempo que dure el estado de huelga para efectos del otorgamiento de las prestaciones médicas, en términos de lo dispuesto por el Artículo 109 de la Ley.
- En caso de que el Instituto hubiese otorgado indebidamente prestaciones en dinero a los trabajadores durante el periodo de huelga, a consecuencia de la omisión en la presentación del aviso de estallamiento, el importe de aquellas deberá ser restituido al Instituto por el patrón.
- Respecto de los trabajadores que presten sus servicios a la empresa que se encuentre en huelga, y soliciten al Instituto durante dicho periodo el otorgamiento de una pensión, se procederá a operar la baja de éstos y a certificar las semanas cotizadas hasta antes del estallamiento de la huelga. Si se acredita el derecho al otorgamiento de una pensión, el Instituto procederá a otorgarla, independientemente del estado jurídico de la huelga.

# TEMA. 2

# RAMAS DEL SEGURO SOCIAL

# RAMAS DEL SEGURO SOCIAL



# Riesgos de Trabajo

Accidentes y Enfermedades de Trabajo,  
Accidentes en Trayecto

Incapacidad  
Temporal

Incapacidad  
Permanente  
Parcial

Incapacidad  
Permanente  
Total

Muerte

# Enfermedad y Maternidad

Accidentes y Enfermedades no Profesionales,  
Maternidad

Incapacidad Temporal

Incapacidad por  
Maternidad



# Invalidez y Vida

Invalidez por Accidentes y Enfermedades no Profesionales, Muerte del Trabajador

Pensión por  
Invalidez

Pensión por  
Viudez

Pensión por  
Orfandad

Pensión por  
Ascendencia

# Retiro, Cesantía y Vejez

Aportaciones a la afore del trabajador para:

Ayuda por  
desempleo

Pensión por Cesantía  
de 60 a 64 años

Pensión por Vejez  
a los 65 años

# Guarderías

## Servicios de Guarderías y Prestaciones

Servicios de  
Guarderías

Prestaciones  
Sociales

Prestaciones de  
Solidaridad Social

# TEMA. 3

# CUOTAS OBRERO PATRONALES

## CUOTAS OBRERO-PATRONAL (ART. 15 LSS)

- Enfermedad y Maternidad
  - Prestaciones en especie
    - Cuota fija – Patrón 20.40% De una UMA
    - Excedente – Patrón 1.10% Del Excedente de 3 UMA
    - Excedente – Asegurado 0.40% Del Excedente de 3 UMA
  - Prestaciones en dinero
    - Única – Patrón 0.70% Del SBC
    - Única – Asegurado 0.25% Del SBC
  - Gastos médicos de pensionados
    - Patrón – 1.05% Del SBC
    - Asegurado - 0.375% Del SBC

## CUOTAS OBRERO-PATRONAL (ART. 15 LSS)

• Invalidez y Vida		
• Patrón	1.75%	Del SBC
• Asegurado	0.625%	Del SBC
• Guarderías y Prestaciones Sociales		
• Patrón	1%	Del SBC
• Retiro		
• Patrón	2%	Del SBC
• Cesantía y Vejez		
• Patrón	<u>3.15%</u>	Del SBC
• Asegurado	<u>1.125%</u>	Del SBC
• Riesgo de trabajo		
• Patrón	según la clase	Del SBC

# PRIMA DE RIESGO DE TRABAJO

(ART. 73 LSS)

- Al inscribirse por primera vez en el instituto o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán, en la clase que les corresponda conforme al art. 196 del reglamento, la prima media.

Prima media	En por ciento
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

# CUOTAS R, C Y V

- Las cuotas y aportaciones a que se refiere el artículo anterior serán: (Artículo 168 LSS)
  - I. En el ramo de retiro, a los patrones les corresponde cubrir el importe equivalente al dos por ciento del salario base de cotización del trabajador.
  - II. En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez:
    - a) Los patrones cubrirán la cuota que corresponda sobre el salario base de cotización, calculada conforme a la siguiente tabla: **(Reformado 2021)**

Salario base de cotización del trabajador	Cuota Patronal
1.00 SM*	3.150%
1.01 SM a 1.50 UMA**	4.202%
1.51 a 2.00 UMA	6.552%
2.01 a 2.50 UMA	7.962%
2.51 a 3.00 UMA	8.902%
3.01 a 3.50 UMA	9.573%
3.51 a 4.00 UMA	10.077%
4.01 UMA en adelante	11.875%

\*Salario Mínimo

\*\* Unidad de Medida y Actualización

- b) Los trabajadores cubrirán una cuota del uno punto ciento veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización.



# CUOTAS R, C Y V

- **Segundo Transitorio.** La cuota patronal prevista en el artículo 168, fracción II, inciso a), de la Ley del Seguro Social será aplicable de manera gradual, a partir del 1 de enero de 2023, de conformidad con la siguiente tabla:

Salario base de cotización	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1.0 SM*	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%
1.01 SM a 1.50 UMA**	3.281%	3.413%	3.544%	3.676%	3.807%	3.939%	4.070%	4.202%
1.51 a 2.00 UMA	3.575%	4.000%	4.426%	4.851%	5.276%	5.701%	6.126%	6.552%
2.01 a 2.50 UMA	3.751%	4.353%	4.954%	5.556%	6.157%	6.759%	7.360%	7.962%
2.51 a 3.00 UMA	3.869%	4.588%	5.307%	6.026%	6.745%	7.464%	8.183%	8.902%
3.01 a 3.50 UMA	3.953%	4.756%	5.559%	6.361%	7.164%	7.967%	8.770%	9.573%
3.51 a 4.00 UMA	4.016%	4.882%	5.747%	6.613%	7.479%	8.345%	9.211%	10.077%
4.01 UMA en adelante	4.241%	5.331%	6.422%	7.513%	8.603%	9.694%	10.784%	11.875%

\* Salario Mínimo

\*\* Unidad de Medida y Actualización

# CUOTAS R, C Y V

- Del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2022:
  - I. Los patrones seguirán cubriendo, para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, una cuota del tres punto ciento cincuenta por ciento sobre el salario base de cotización del trabajador. 3.150%
  - II. El Gobierno Federal seguirá cubriendo en los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, la cuota social de conformidad con el artículo 168, fracción IV, de la Ley del Seguro Social vigente antes de la entrada en vigor del presente Decreto.
  - III. En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, el Estado seguirá realizando una contribución igual al siete punto ciento cuarenta y tres por ciento del total de las cuotas patronales. 7.43%

# CUOTAS R, C Y V

- Las cuotas y aportaciones a que se refiere el artículo anterior serán: (Artículo 168 LSS)

**IV.** El Gobierno Federal, por cada día de salario cotizado, aportará mensualmente una cantidad por concepto de la cuota social, para los trabajadores que ganen hasta cuatro veces la unidad de medida y actualización, que se depositará en la cuenta individual de cada trabajador asegurado conforme a la tabla siguiente:

Salario base de cotización del trabajador	Cuota Social
1.00 SM*	\$ 10.75
1.01 SM a 1.50 UMA**	\$ 10.00
1.51 a 2.00 UMA	\$ 9.25
2.01 a 2.50 UMA	\$ 8.50
2.51 a 3.00 UMA	\$ 7.75
3.01 a 3.50 UMA	\$ 7.00
3.51 a 4.00 UMA	\$ 6.25

\*Salario Mínimo

\*\* Unidad de Medida y Actualización

# CUOTAS R, C Y V

- **Tercero transitorio.** La cuota a cargo del Gobierno Federal prevista en el artículo 168, fracción IV, de la Ley del Seguro Social será aplicable a partir del 1 de enero de 2023.
- Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023, el Gobierno Federal cubrirá mensualmente en los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, una cantidad por cada día de salario cotizado, por concepto de cuota social para los trabajadores que ganen de cuatro punto cero uno hasta siete punto cero nueve veces la Unidad de Medida y Actualización, que se depositará en la cuenta individual de cada trabajador asegurado conforme a la tabla siguiente:

Salario base de cotización del Trabajador	Cuota social
4.01 a 5 UMA*	\$2.45
5.01 a 6 UMA	\$1.80
6.01 a 7.09 UMA	\$1.00

\*Unidad de Medida y Actualización

- Los valores mencionados del importe de la cuota social, se actualizarán trimestralmente de conformidad con el Índice Nacional de Precios al Consumidor, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de 2023.

# TEMA.4

## SALARIO DIARIO INTEGRADO PARA EL PAGO DE CUOTAS

# SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

(Art. 27 LSS)

- El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por:
  - Cuota diaria
  - Gratificaciones
  - Percepciones
  - Alimentación
  - Habitación
  - Primas
  - Comisiones
  - Prestaciones en especie
  - y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

# CONCEPTOS EXCLUYENTES

(Art. 27 LSS)

**Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:**

- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
  
- II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
  
- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

# CONCEPTOS EXCLUYENTES

(Art. 27 LSS)

**IV.** Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al INFONAVIT, y la PTU;

**V.** La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;

**VI.** Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;

**VII.** Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;



# CONCEPTOS EXCLUYENTES

(Art. 27 LSS)

**VIII.** Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y

**IX.** El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

- Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.
- En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

# DETERMINACIÓN DEL SALARIO

(Art. 29 LSS)

- Para determinar la forma de cotización se aplicarán las siguientes reglas:
  - I. El mes natural será el período de pago de cuotas;
  - II. Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por períodos distintos a los señalados, y
  - III. Si por la naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.

# DETERMINACIÓN DEL SALARIO

(Art. 30 LSS)

Para determinar el salario diario base de cotización se estará a lo siguiente:

- I. Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos;
- II. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese período. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período, y
- III. En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

# INTEGRACIÓN DE SALARIOS

(Art. 27 LSS)

Concepto	Integra	Cuanto
Sueldos	Si	El 100% Fijo o variable
Comisiones	Si	El 100% Variable
Aguinaldo	Si	El 100% Fijo o variable
Vacaciones	Si	El 100% Fijo o variable
Prima vacacional	Si	El 100% Fijo o variable
Horas extra simples	No	Lo excluye el Art. 27 LSS
Horas extra dobles	No	Lo excluye el Art. 27 LSS
Horas extra triples	Si	El 100% Variable
Prima dominical	Si	El 100% Fija o Variable
Descansos trabajados	Si	El 100% Variable
Despensa	Si	El excedente al 40% de la UMA

# INTEGRACIÓN DE SALARIOS

(Art. 27 LSS)

Concepto	Integra	Cuanto
Ayuda para útiles escolares	No	Nada por ser previsión social
Ayuda para uniformes	No	Nada por ser previsión social
Reembolso de gastos médicos	No	Nada por ser previsión social
Reembolso de gastos funerarios	No	Nada por ser previsión social
Alimentación	Si	El 25% de la cuota diaria si no se cobra mínimo el 20% de la UMA
Alimentación	No	Si se cobra mínimo el 20% de la UMA
Habitación	Si	Integra el 25% de la cuota diaria si no se cobra mínimo el 20% de la UMA
Habitación	No	Si se cobra mínimo el 20% de la UMA
Instrumentos de trabajo	No	Nada porque no es remuneración
Fondo de ahorro	Si	El excedente que aporte el patrón

# INTEGRACIÓN DE SALARIOS

(Art. 27 LSS)

Concepto	Integra	Cuanto
Aportaciones adicionales a RCV	No	Lo excluye el Art. 27 LSS
Aportación al INFONAVIT	No	Lo excluye el Art. 27 LSS
PTU	No	Lo excluye el Art. 27 LSS
Gratificación extraordinaria	Si	El 100% variable
Bono de productividad	Si	El 100% variable
Prima de antigüedad	No	
Indemnización por despido	No	
Premios por asistencia	Si	El excedente del 10% del SBC
Premios por puntualidad	Si	El excedente del 10% del SBC
Planes de retiro	No	Nada por ser previsión social
Subsidio por incapacidad	No	Nada por ser previsión social

# LIMITES DE COTIZACIÓN

( ART. 28 LSS )

Año	SMG	SMG ZF	UMA	25 UMAS	UMI
2022	172.87	260.34	96.22	2,405.50	93.63
2021	141.70	213.39	89.62	2,240.50	87.21
2020	123.22	185.56	86.88	2,172.00	84.55
2019	102.68	176.72	84.49	2,112.25	82.22
2018	88.36	88.36	80.60	2,015.00	78.43

# TOPES DE BASES DE COTIZACIÓN

( ART. 33 LSS )

- **Trabajador con varios patrones**

- Para el disfrute de las prestaciones en dinero, en caso que el asegurado preste servicios a varios patrones se tomará en cuenta la suma de los salarios percibidos en los distintos empleos, cuando ésta sea menor al límite superior establecido en el artículo 28 los patrones cubrirán separadamente los aportes a que estén obligados con base en el salario que cada uno de ellos pague al asegurado.

- **Patrones cotizaran proporcionalmente**

- Cuando la suma de los salarios que percibe un trabajador llegue o sobrepase el límite superior establecido en el artículo 28 de esta Ley, a petición de los patrones, éstos cubrirán los aportes del salario máximo de cotización, pagando entre ellos la parte proporcional que resulte entre el salario que cubre individualmente y la suma total de los salarios que percibe el trabajador.



# CASO PRACTICO

- Calcular el salario diario integrado para cotizar a partir del 1-enero de 2022 con los siguientes datos:
  - Salarios mensuales de:
    - Trabajador A \$ 8,000.00 fecha de ingreso 20-oct-08
    - Trabajador B \$ 16,000.00 fecha de ingreso 4-feb-15
    - Trabajador C \$ 32,000.00 fecha de ingreso 6-ago-19
  - Prestaciones mínimas de Ley
  - Vales de despensa 10% sobre la cuota diaria
  - Un alimento con un cobro de 17 pesos diarios
  - Trabajan los domingos

**TRABAJADOR A**

**Cuota Diaria** 263.01

\$ 8,000 X 12 / 365 =

Más:

**Aguinaldo** 10.81

15 días / 365 X \$ 263.01 CD =

Más:

**Prima Vacacional** 2.88

16 días X 25% / 365 X \$ 263.01 CD =

Suma 276.70

**Vales de despensa** 0.00

Pago \$ 263.01 X 10% = \$ 26.30

Tope \$ 89.62 X 40% = \$ 35.85

Conclusión: Integra lo que excede

**Prima Dominical** 9.37

\$ 263.01 X 25% X 52 / 365 = \$ 9.37

**Alimentos** 21.92

Cobro \$ 17.00 diarios

Debo cobrar \$ 89.62 X 20% = \$ 17.92

Conclusión: Se integra el 8.33% de la cuota diaria por un alimento

\$ 263.01 X 8.33% =

**SDI FIJO** 307.99

**TRABAJADOR B**

<b>Cuota Diaria</b>	526.03
$\$ 16,000 \times 12 / 365 =$	
Más:	
<b>Aguinaldo</b>	21.62
$15 \text{ días} / 365 \times \$ 526.03 \text{ CD} =$	
Más:	
<b>Prima Vacacional</b>	5.04
$14 \text{ días} \times 25\% / 365 \times \$ 526.03 \text{ CD} =$	
Suma	552.69
<b>Vales de despensa</b>	16.75
Pago $\$ 526.03 \times 10\% = \$ 52.60$	
Topo $\$ 89.62 \times 40\% = \$ 35.85$	
Conclusión: Integra lo que excede	
<b>Prima Dominical</b>	18.74
$\$ 526.03 \times 25\% \times 52 / 365 = \$ 18.74$	
<b>Alimentos</b>	43.84
Cobro $\$ 17.00$ diarios	
Debo cobrar $\$ 89.62 \times 20\% = \$ 17.92$	
Conclusión: Se integra el 8.33% de la cuota diaria por un alimento	
$\$ 526.03 \times 8.33\% =$	
<b>SDI FIJO</b>	632.01

**TRABAJADOR C**

<b>Cuota Diaria</b>	1,052.05
\$ 32,000 X 12 / 365 =	
Más:	
<b>Aguinaldo</b>	43.24
15 días / 365 X \$ 1,052.05 CD =	
Más:	
<b>Prima Vacacional</b>	7.21
10 días X 25% / 365 X \$ 1,052.05 CD =	
Suma	1,102.50
<b>Vales de despensa</b>	69.35
Pago \$ 1,052.05 X 10% = \$ 105.20	
Tope \$ 89.62 X 40% = \$ 35.85	
Conclusión: Integra lo que excede	
<b>Prima Dominical</b>	37.47
\$ 1,052.05 X 25% X 52 / 365 = \$ 37.47	
<b>Alimentos</b>	87.67
Cobro \$ 17.00 diarios	
Debo cobrar \$ 89.62 X 20% = \$ 17.92	
Conclusión: Se integra el 8.33% de la cuota diaria por un alimento	
\$ 1,052.05 X 8.33% =	
<b>SDI FIJO</b>	1,296.99

# PERCEPCIONES VARIABLES DE NOV Y DIC

Trabajador	Bono productividad	Descansos trabajados 1	Horas extra triples 5 c/u	Total
A	15,000.00	657.54	616.44	16,273.98
B	10,000.00	986.30	924.66	11,910.96
C	12,000.00	1,972.60	1,849.31	15,821.91

# CALCULO DE SDI MIXTO

Trabajador	Total	Días trabajados	S.D.I. Variable	S.D.I. fijo	S.D.I. Mixto
A	16,273.98	61	266.79	307.99	574.78
B	11,910.96	61	195.26	632.01	827.27
C	15,821.91	61	259.38	1,296.99	1,556.37

# PERIODOS A COTIZAR

Trabajador	S.D.I. Mixto	Periodo de cotización	S.D.I. fijo	Periodo de cotización
A	574.78	Enero y Febrero	307.99	De Marzo en adelante
B	827.27	Enero y Febrero	632.01	De Marzo en adelante
C	1,556.37	Enero y Febrero	1,296.99	De Marzo en adelante

# JORNADA Y SEMANA REDUCIDA

(ART. 62 RLSSACRF)

- **Salario en jornada reducida**

- **I.** Si el trabajador labora jornada reducida, determinar el Salario Base de Cotización sumando los salarios que dicho trabajador perciba por cada unidad de tiempo en una semana y los dividirá entre siete; el cociente será el salario base de cotización. Si el salario así calculado resultara inferior al mínimo de la región, deberá ajustarse a éste.

- **Semana reducida**

- **II.** Si el trabajador labora semana reducida y su salario es fijado por día, determinar el Salario Base de Cotización sumando los salarios que perciba por los días trabajados en una semana, más el importe de las prestaciones que lo integran y la parte proporcional del séptimo día y los dividirá entre siete; el cociente será el Salario Base de Cotización. Si el salario así calculado resultara inferior al mínimo de la región respectiva, deberá ajustarse a éste.

- **Jornada y semana reducida**

- **III.** Si el trabajador labora jornada y semana reducidas, determinar el Salario Base de Cotización, según sea que el salario se estipule por día o por unidad de tiempo, empleando la fórmula que corresponda de las señaladas en las dos fracciones anteriores.



# JORNADA REDUCIDA

- Días trabajados de lunes a sábado.
- Jornada de 3 hrs diarias.
- Cuota por hora \$30.00
- Cálculo del Salario Diario Integrado.
- Horas a la semana 6 días x 3 hrs = 18
- Sueldo de la semana \$30.00 x 18 hrs = 540.00
- Prestaciones que lo integran
  - Aguinaldo  $\$90.00 \times 15 / 365 = \$3.70 \times 7 \text{ días} = \$25.89$
  - Prima vacacional  $\$90.00 \times 6 / 365 \times 25\% = \$0.37$
  - $\$0.37 \times 7 = \$2.59$
- Proporción del séptimo día
  - $\$90 / 6 \times 6 = \$90.00$
- Percepciones de la semana
  - $\$540.00 + 25.89 + 2.59 + 90.00 = \$658.48$
  - $\$658.48 / 7 = \$ 94.07$
- S.D.I. = \$94.07
- S.B.C. = \$172.87

# SEMANA REDUCIDA

- Días trabajados de jueves, viernes y sábado.
- Jornada de 8 hrs diarias.
- Cuota diaria \$200.00
- Cálculo del Salario Diario Integrado.
- Sueldo de los días trabajados.
  - 3 días x \$ 200 = 600.00
- Prestaciones que lo integran.
  - Aguinaldo  $\$200.00 \times 15 / 365 = \$8.22 \times 3.5 \text{ días} = \$28.77$
  - Prima vacacional  $\$200.00 \times 6 / 365 \times 25\% = \$0.82$
  - $\$0.82 \times 3.5 = \$2.88$
- Proporción del séptimo día.
  - $\$ 200 / 6 \times 3 = \$100.00$
- Percepciones de la semana
  - $\$600 + 28.77 + 2.88 + 100.00 = \$731.64$
  - $\$731.64 / 7 = \$104.52$
- S.D.I. = \$104.52
- S.B.C. = \$172.87

# JORNADA Y SEMANA REDUCIDA

- Días trabajados de jueves, viernes, sábado y domingo.
- Jornada de 4 hrs diarias.
- Cuota diaria \$215.00
- Cálculo del Salario Diario Integrado.
- Sueldo de los días trabajados.
  - 4 días x \$ 215.00 = \$ 860.00
- Prestaciones que lo integran.
  - Aguinaldo  $\$215.00 \times 15 / 365 = \$8.84 \times 4.6667 \text{ días} = \$ 41.23$
  - Prima vacacional  $\$215.00 \times 6 / 365 \times 25\% = \$ 0.88$
  - $\$0.88 \times 4.6667 = \$ 4.12$
- Proporción del séptimo día.
  - $\$ 215 / 6 \times 4 = \$ 143.33$
- Prima dominical
  - $\$ 215.00 \times 25\% \times 52 / 365 \times 4.66667 = \$ 35.74$
- Percepciones de la semana
  - $\$860 + 41.23 + 4.12 + 143.33 + 35.74 = \$ 1,084.43$
  - $\$1,084.43 / 7 = \$154.92$
- S.D.I. = \$154.92
- S.B.C. = \$172.87

# JORNADA Y SEMANA REDUCIDA

(ART. 63 RLSSACRF)

- En los casos en que el trabajador preste sus servicios a varios patrones, laborando para los mismos jornada o semana reducida, a solicitud por escrito de cualquiera de éstos, el instituto determinará y autorizará para cada uno, el salario con el cual deberá cubrir las cuotas aplicando las reglas siguientes:
- **I.** Cuando la suma de los salarios que perciba el trabajador sea inferior al Salario Mínimo General de la región, a solicitud por escrito de cualquiera de los patrones, el instituto autorizará a que en conjunto paguen la diferencia necesaria para alcanzar el Salario Mínimo de cotización, cubriendo cada uno la parte que le corresponda de éstas, de acuerdo al Salario Base de Cotización determinado conforme al procedimiento previsto en el Artículo 49 de este reglamento.
- **II.** Cuando la suma de los salarios que perciba el trabajador sea igual al Salario Mínimo General de la región o superior a dicho salario, pero sin exceder el límite superior establecido en el Artículo 28 de la Ley, a solicitud por escrito de cualquiera de los patrones, el instituto les autorizará a que en conjunto paguen las cuotas con base en el importe de la suma de los salarios, pagando entre ellos la parte proporcional que resulte entre el salario que cubre individualmente y la suma de los salarios que percibe el trabajador.
- La autorización que expida el instituto por este motivo, estará vigente hasta que se modifiquen el Salario Mínimo General de la región que corresponda o las condiciones de aseguramiento del trabajador.

# TEMA. 5

# CÁLCULO DE CUOTAS

<b>Cálculo de cuotas del imss</b>						
<b>Salario Base de Cotización \$ 574.78</b>						
Descripción	Base \$	Base	Porcentaje	Formula	Cuota patronal	Cuota obrera
<b>Enfermedad y Maternidad</b>						
<b>Prestaciones en Especie</b>						
Cuota fija Patrón	96.22	UMA	20.40%	UMA X %	19.63	
Excedente Patrón	574.78	SBC	1.10%	(SBC - (3 X UMA))X %	3.15	
Excedente Trabajador	574.78	SBC	0.40%	(SBC - (3 X UMA))X %		1.14
<b>Prestaciones en Dinero</b>						
Cuota Patrón	574.78	SBC	0.70%	SBC X %	4.02	
Cuota Trabajador	574.78	SBC	0.25%	SBC X %		1.44
<b>Gastos medicos para pensionados</b>						
Cuota Patrón	574.78	SBC	1.05%	SBC X %	6.04	
Cuota Trabajador	574.78	SBC	0.375%	SBC X %		2.16
<b>Riesgo</b>						
Cuota Patrón	574.78	SBC	0.50%	SBC X %	2.87	
<b>Invalidez y Vida</b>						
Cuota Patrón	574.78	SBC	1.75%	SBC X %	10.06	
Cuota Trabajador	574.78	SBC	0.625%	SBC X %		3.59
<b>Guarderías y Prestaciones Sociales</b>						
Cuota Patrón	574.78	SBC	1%	SBC X %	5.75	
<b>Cesantía en edad avanzada y vejez</b>						
Cuota Patrón	574.78	SBC	3.150%	SBC X %	18.11	
Cuota Trabajador	574.78	SBC	1.125%	SBC X %		6.47
<b>Seguro de Retiro</b>						
Cuota Patrón	574.78	SBC	2.0%	SBC X %	11.50	
<b>TOTAL</b>					<b>81.12</b>	<b>14.80</b>

<b>Cálculo de cuotas del imss</b>						
<b>Salario Base de Cotización \$ 827.27</b>						
Descripción	Base \$	Base	Porcentaje	Formula	Cuota patronal	Cuota obrera
<b>Enfermedad y Maternidad</b>						
<b>Prestaciones en Especie</b>						
Cuota fija Patrón	96.22	UMA	20.40%	UMA X %	19.63	
Excedente Patrón	827.27	SBC	1.10%	(SBC - (3 X UMA))X %	5.92	
Excedente Trabajador	827.27	SBC	0.40%	(SBC - (3 X UMA))X %		2.15
<b>Prestaciones en Dinero</b>						
Cuota Patrón	827.27	SBC	0.70%	SBC X %	5.79	
Cuota Trabajador	827.27	SBC	0.25%	SBC X %		2.07
<b>Gastos medicos para pensionados</b>						
Cuota Patrón	827.27	SBC	1.05%	SBC X %	8.69	
Cuota Trabajador	827.27	SBC	0.375%	SBC X %		3.10
<b>Riesgo</b>						
Cuota Patrón	827.27	SBC	0.50%	SBC X %	4.14	
<b>Invalidez y Vida</b>						
Cuota Patrón	827.27	SBC	1.75%	SBC X %	14.48	
Cuota Trabajador	827.27	SBC	0.625%	SBC X %		5.17
<b>Guarderías y Prestaciones Sociales</b>						
Cuota Patrón	827.27	SBC	1%	SBC X %	8.27	
<b>Cesantia en edad avanzada y vejez</b>						
Cuota Patrón	827.27	SBC	3.150%	SBC X %	26.06	
Cuota Trabajador	827.27	SBC	1.125%	SBC X %		9.31
<b>Seguro de Retiro</b>						
Cuota Patrón	827.27	SBC	2.0%	SBC X %	16.55	
<b>TOTAL</b>					<b>109.52</b>	<b>21.80</b>

<b>Cálculo de cuotas del imss</b>						
<b>Salario Base de Cotización \$ 1,556.37</b>						
Descripción	Base \$	Base	Porcentaje	Formula	Cuota patronal	Cuota obrera
<b>Enfermedad y Maternidad</b>						
<b>Prestaciones en Especie</b>						
Cuota fija Patrón	96.22	UMA	20.40%	UMA X %	19.63	
Excedente Patrón	1,556.37	SBC	1.10%	(SBC - (3 X UMA))X %	13.94	
Excedente Trabajador	1,556.37	SBC	0.40%	(SBC - (3 X UMA))X %		5.07
<b>Prestaciones en Dinero</b>						
Cuota Patrón	1,556.37	SBC	0.70%	SBC X %	10.89	
Cuota Trabajador	1,556.37	SBC	0.25%	SBC X %		3.89
<b>Gastos medicos para pensionados</b>						
Cuota Patrón	1,556.37	SBC	1.05%	SBC X %	16.34	
Cuota Trabajador	1,556.37	SBC	0.375%	SBC X %		5.84
<b>Riesgo</b>						
Cuota Patrón	1,556.37	SBC	0.50%	SBC X %	7.78	
<b>Invalidez y Vida</b>						
Cuota Patrón	1,556.37	SBC	1.75%	SBC X %	27.24	
Cuota Trabajador	1,556.37	SBC	0.625%	SBC X %		9.73
<b>Guarderías y Prestaciones Sociales</b>						
Cuota Patrón	1,556.37	SBC	1%	SBC X %	15.56	
<b>Cesantía en edad avanzada y vejez</b>						
Cuota Patrón	1,556.37	SBC	3.150%	SBC X %	49.03	
Cuota Trabajador	1,556.37	SBC	1.125%	SBC X %		17.51
<b>Seguro de Retiro</b>						
Cuota Patrón	1,556.37	SBC	2.0%	SBC X %	31.13	
<b>TOTAL</b>					<b>191.55</b>	<b>42.03</b>



# AUSENTISMOS E INCAPACIDADES

## (ART. 31 LSS)

Cuando por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se ajustará a las reglas siguientes:

**I.** Si las ausencias del trabajador son por períodos menores de ocho días consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará por dichos períodos únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad. En estos casos los patrones deberán presentar la aclaración correspondiente, indicando que se trata de cuotas omitidas por ausentismo y comprobarán la falta de pago de salarios respectivos, mediante la exhibición de las listas de raya o de las nóminas correspondientes. Para este efecto el número de días de cada mes se obtendrá restando del total de días que contenga el período de cuotas de que se trate, el número de ausencias sin pago de salario correspondiente al mismo período.

Si las ausencias del trabajador son por períodos de ocho días consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero patronales, siempre y cuando proceda en los términos del Artículo 37;

**II.** En los casos de las fracciones II y III del Artículo 30, se seguirán las mismas reglas de la fracción anterior;

**III.** En el caso de ausencias de trabajadores comprendidos en la fracción III del Artículo 29, cualquiera que sea la naturaleza del salario que perciban, el reglamento determinará lo procedente conforme al criterio sustentado en las bases anteriores, y

**IV.** Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el Instituto no será obligatorio cubrir las cuotas obrero patronales, excepto por lo que se refiere al ramo de retiro.

# DÍAS QUE NO COTIZAN PARA SS

(ART. 31 LSS)

Aplica para semana completa y jornada reducida

Concepto	R.T.	E Y M	I Y V	Retiro	C Y V	G Y PS
Ausentismos hasta 7 días	NO	SI	NO	NO	NO	NO
Ausentismos más de 7 días si se presenta aviso de baja en tiempo	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Incapacidad RT	NO	NO	NO	SI	NO	NO
Incapacidad EG	NO	NO	NO	SI	NO	NO
Incapacidad Maternidad	NO	NO	NO	SI	NO	NO
Licencia padre hijos con cáncer	NO	NO	NO	SI	NO	NO

# DÍAS QUE NO COTIZAN PARA SS

(ART. 116 RLSSACRF)

Cuando por ausencias de los trabajadores a sus labores no se paguen salarios pero subsista la relación laboral, para los efectos señalados en la Fracción III del Artículo 31 de la Ley, se observará lo siguiente:

- I. En el caso de trabajadores con jornada reducida se seguirán las reglas establecidas en la Fracción I, del Artículo 31 de la Ley, y
  
- II. Tratándose de trabajadores con semana reducida la cotización mensual se ajustará igualmente a lo establecido en la Fracción I, del Artículo 31 de la Ley, para lo cual, el número de días de cotización se obtendrá restando del total de días que contenga el periodo de cuotas de que se trate, el número de días a descontar que corresponda conforme a la tabla siguiente, ajustándose, en su caso, los días a descontar, a los periodos establecidos en el Artículo 31 de la Ley.

# DÍAS QUE NO COTIZAN PARA SS

(ART. 116 RLSSACRF)

Aplica para semana reducida

Días que labora el trabajador en la semana	Días de ausentismo en el mes	Número de días a descontar
5	1	1
5	2	3
5	3	4
5	4	6
5	5	7
4	1	2
4	2	4
4	3	5
4	4	7
3	1	2
3	2	5
3	3	7
2	1	4
2	2	7
1	1	7

# CÁLCULO DE CUOTAS

Movimientos Afiliatorios	Momento de presentación	Pago de cuotas
Alta del Trabajador	5 días hábiles	A partir de la fecha de ingreso del trabajador
Alta del Trabajador	Extemporáneo	A partir de la fecha de ingreso del trabajador
Modificación de Salario a la alza	5 días hábiles	A partir de la fecha de la modificación del Salario
Modificación de Salario a la alza	Extemporáneo	A partir de la fecha de la modificación del Salario
Modificación de Salario a la baja	5 días hábiles	A partir de la fecha de la modificación del Salario
Modificación de Salario a la baja	Extemporáneo	A partir de la fecha de la presentación del aviso
Baja del trabajador	5 días hábiles	Hasta la fecha que indica el aviso
Baja del Trabajador	Extemporáneo	Hasta el día en que se presenta el aviso

# TEMA.6

# PERIODICIDAD, PLAZOS Y FORMAS DEL PAGO DE CUOTAS

# PLAZOS DE PRESENTACIÓN DE AVISOS

## (ART. 34 LSS)

- **Salario Fijo**
  - **I.** En los casos previstos en la fracción I del Artículo 30, el patrón estará obligado a presentar al Instituto los avisos de modificación del salario diario base de cotización dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en que cambie el salario;
- **Salario Variable**
  - **II.** En los casos previstos en la fracción II del Artículo 30, los patrones estarán obligados a comunicar al Instituto dentro de los primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, las modificaciones del salario diario promedio obtenido en el bimestre anterior, y
- **Salario Mixto**
  - **III.** En los casos previstos en la fracción III del Artículo 30, si se modifican los elementos fijos del salario, el patrón deberá presentar el aviso de modificación dentro de los cinco días hábiles siguientes de la fecha en que cambie el salario. Si al concluir el bimestre respectivo hubo modificación de los elementos variables que se integran al salario, el patrón presentará al Instituto el aviso de modificación en los términos de la fracción II anterior.
- **Cálculo del salario variable**
  - El salario diario se determinará, dividiendo el importe total de los ingresos variables obtenidos en el bimestre anterior entre el número de días de salario devengado y sumando su resultado a los elementos fijos del salario diario.
- **Modificación por contrato colectivo**
  - En todos los casos previstos en este Artículo, si la modificación se origina por revisión del contrato colectivo, se comunicará al Instituto dentro de los treinta días naturales siguientes a su celebración.
- **Sociedades Cooperativas**
  - Las Sociedades Cooperativas deberán presentar los avisos de modificación de las percepciones base de cotización de sus socios, de conformidad con lo establecido en este Artículo.

# PLAZOS DE PRESENTACIÓN DE AVISOS

## (ART. 35 A 38 LSS)

- **Modificaciones de salario surte efectos**

- Los cambios en el salario base de cotización derivados de las modificaciones señaladas en el Artículo anterior, así como aquellos que por Ley deben efectuarse al salario mínimo, surtirán efectos a partir de la fecha en que ocurrió el cambio, tanto para la cotización como para las prestaciones en dinero.

- **Cuotas en trabajadores de salario mínimo**

- Corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que éstos perciban como cuota diaria el salario mínimo.

- **Aviso de baja del trabajador**

- En tanto el patrón no presente al Instituto el aviso de baja del trabajador, subsistirá su obligación de cubrir las cuotas obrero patronales respectivas; sin embargo, si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las cuotas obrero patronales pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta.

- **Prescripción de retención de cuotas obreras**

- El patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, deberá retener las cuotas que a éstos les corresponde cubrir.
- Cuando no lo haga en tiempo oportuno, sólo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo.



# INSCRIPCIÓN

(ART. 45 RLSSMACERF)

- **Inscripción del trabajador un día antes**
- Los patrones deberán inscribir a sus trabajadores ante el Instituto en los términos que señala la Ley. Asimismo, podrán hacerlo el día hábil anterior al inicio de la relación laboral; en este caso, el reconocimiento de derechos o semanas para determinar el otorgamiento de las prestaciones en dinero y en especie se contabilizará a partir de la fecha que como inicio de la relación laboral se señale en el aviso respectivo.

# RECTIFICACIÓN

## (ART. 50 RLSSMACERF)

- El patrón que solicite por escrito al Instituto la rectificación de datos proporcionados respecto de la fecha de ingreso al trabajo o del salario del trabajador, deberá comprobar fehacientemente la procedencia de su petición con la información y documentación que se le solicite.
- La rectificación que proceda se sujetará a las reglas siguientes:
  - **I.** Si se refiere a la fecha de alta, reingreso o modificación de salario del trabajador, el Instituto procederá a realizar la rectificación respectiva previo pago, en su caso, por parte del patrón, de las prestaciones que se hubieran otorgado indebidamente al asegurado;
  - **II.** Si se trata de un salario inferior a uno superior, la rectificación surtirá efectos a partir de la fecha manifestada en el primer aviso, debiéndose cubrir las cuotas o, en su caso, los capitales constitutivos que procedan, y
  - **III.** Si se trata de un salario superior a uno inferior, la rectificación surtirá efectos desde la fecha de presentación de la solicitud.
- No obstante lo anterior, el Instituto podrá efectuar la rectificación con la fecha manifestada en la solicitud, siempre y cuando se presente antes de realizar el pago que corresponda al mes en que se pretende surta efectos la modificación de salario y dentro de los diecisiete primeros días del mes siguiente. En este caso, el patrón deberá resarcir al Instituto las prestaciones que este último hubiere otorgado indebidamente al trabajador.
- Si a través del dictamen de contador público autorizado se determina alguno de los supuestos a que se refiere este Artículo, se aplicará la regla que proceda, teniéndose como fecha de la solicitud de rectificación la de presentación ante el Instituto de dicho dictamen.

# MODIFICACIONES DE SALARIO

## (ART. 53 AL 56 RLSSMACERF)

- **Fecha de inicio de la modificación**

- Las modificaciones al salario de los trabajadores a que se refiere el Artículo 34 de la Ley, tratándose de salario fijo, surtirán efectos a partir de la fecha en que entre en vigor el cambio de salario.
- Para el caso de los salarios variables, de la parte variable en el salario mixto y los derivados de revisiones contractuales, que afecten los salarios anteriores, se considerará como fecha de origen del cambio de salario el primer día del mes calendario siguiente al bimestre que sirvió de base para establecer dicha modificación.

- **Modificaciones descendentes**

- Las modificaciones descendentes del salario de los trabajadores, presentadas fuera de los plazos señalados en la Ley, surtirán efectos a partir de la fecha de recepción de los avisos por el Instituto.

- **Modificaciones de oficios**

- El Instituto aplicará de oficio las modificaciones originadas por el cambio en los salarios mínimos generales, adicionándole los porcentajes mínimos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, correspondientes a prima vacacional y aguinaldo, para aquellos trabajadores que reciban las prestaciones mínimas y tengan un año o menos de antigüedad al servicio del patrón que lo tiene inscrito.
- Los patrones deberán presentar sus avisos a través de los medios autorizados por el Instituto, en aquellos casos en que los porcentajes correspondientes a los conceptos de prima vacacional y aguinaldo sean superiores a los mínimos antes señalados, cuenten con más de un año de antigüedad al servicio del patrón que lo tiene inscrito o cuando el trabajador reciba otras prestaciones que integren el salario base de cotización en los términos de la Ley.

- **Modificaciones por huelga**

- De existir convenio sancionado por la Junta de Conciliación y Arbitraje durante el procedimiento de huelga, el patrón en el término de treinta días naturales contado a partir del día siguiente de la ratificación del convenio ante dicha Junta, comunicará al Instituto los ajustes salariales de los trabajadores en los términos pactados.

# BAJAS DE TRABAJADORES

## (ART. 57 Y 58 RLSSMACERF)

- **Fecha en que procede la baja**

- Los patrones o sujetos obligados deberán comunicar al Instituto, a través de los medios autorizados, las bajas de los trabajadores cuando termine la relación laboral o dejen de ser sujetos de aseguramiento, en el plazo de cinco días hábiles, contado a partir del día siguiente de la fecha en que se dé el supuesto respectivo.
- En el caso de la presentación del aviso de baja, dentro del término legal, éste surtirá sus efectos a partir de la fecha señalada por el patrón en dicho aviso, teniéndose como cotizado el día que se señale como fecha de la baja.
- En el caso de la presentación extemporánea del aviso de baja, éste surtirá sus efectos a partir del día siguiente al de su recepción por el Instituto, con excepción de los casos en que el propio Instituto hubiese dictaminado pensiones de riesgos de trabajo o de invalidez, en cuyo caso la baja surtirá sus efectos a partir de la fecha que en el mismo se señale.

- **Proceso de huelga**

- Durante el estado de huelga no procederá el aviso de baja presentado por el patrón, respecto de sus trabajadores involucrados en la suspensión colectiva de labores.
- El Instituto, podrá operar la baja del trabajador únicamente a solicitud del mismo y bajo la responsabilidad de éste, cuando:

I. Antes del conflicto o durante el mismo, reúna los requisitos para obtener la pensión que, en su caso, corresponda.

Para el cálculo de las pensiones no se considerarán semanas cotizadas las que se encuentren dentro del periodo de huelga, y

II. Continúe voluntariamente en el régimen obligatorio.

Lo anterior sin perjuicio de los derechos derivados del procedimiento de huelga.

# BAJAS DE TRABAJADORES

## (ART. 59 Y 60 RLSSMACERF)

- **Concurso Mercantil**

- Durante el estado de concurso mercantil no procederá el aviso de baja presentado por el patrón, respecto de sus trabajadores.
- El Instituto, en caso de concurso mercantil, operará la baja del trabajador cuando:
  - I. La presente el síndico, en cuyo caso surtirá sus efectos a partir del día siguiente al de su recepción por el Instituto, y
  - II. A solicitud del trabajador y bajo su responsabilidad, cuando durante el proceso del concurso mercantil, reúna los requisitos para obtener la pensión que, en su caso, le corresponda.
- En este caso quedan a salvo los derechos del trabajador que pudieren derivarse del proceso.

- **No procede baja y subsiste la relación laboral**

- Mientras subsista la relación laboral, no surtirá efecto alguno el aviso de baja presentado por el patrón o sujeto obligado ante el Instituto, durante el periodo en que el trabajador se encuentre incapacitado temporalmente para el trabajo, por el propio Instituto.
- En los casos en que se hubiere recibido la baja por parte del Instituto y ésta no procediera legalmente en los términos del párrafo anterior, el patrón o sujeto obligado no queda relevado de la obligación de presentar, en su caso, un nuevo aviso de baja ante el Instituto.

# MEDIOS DE PRESENTACIÓN

## (ART. 46 RLSSMACERF)

- Los patrones que presenten en una sola exhibición cinco o más movimientos de afiliación, deberán hacerlo a través de cualquiera de los medios no impresos especificados en el último párrafo del Artículo 15 de la Ley.
- Tratándose de trabajadores eventuales del campo, los movimientos de afiliación, independientemente del número de trabajadores que comprendan, podrán hacerse en documento impreso o en medios magnéticos, cuando el patrón tenga registrados hasta treinta trabajadores. Cuando el patrón tenga registrados más de treinta trabajadores, los movimientos de afiliación deberán presentarse en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza.

# PERIODO Y ÉPOCA DE PAGO

## (ART. 39 LSS)

- Las cuotas obrero patronales se causan por mensualidades vencidas y el patrón está obligado a determinar sus importes en los formatos impresos o usando el programa informático, autorizado por el Instituto. Asimismo, el patrón deberá presentar ante el Instituto las cédulas de determinación de cuotas del mes de que se trate, y realizar el pago respectivo, a más tardar el día diecisiete del mes inmediato siguiente.
- La obligación de determinar las cuotas deberá cumplirse aun en el supuesto de que no se realice el pago correspondiente dentro del plazo señalado en el párrafo anterior.
- Los capitales constitutivos tienen el carácter de definitivos al momento de notificarse y deben pagarse al Instituto, en los términos y plazos previstos en esta Ley.

# CÉDULAS DE DETERMINACIÓN

## (ART. 39 A LSS)

- **Propuesta del Instituto**
  - Sin perjuicio de lo dispuesto en el primer párrafo del Artículo anterior, el Instituto, en apoyo a los patrones, podrá entregar una propuesta de cédula de determinación, elaborada con los datos con que cuente de los movimientos afiliatorios comunicados al Instituto por los propios patrones y, en su caso, por sus trabajadores en los términos de la presente Ley.
  - La propuesta a que se refiere el párrafo anterior podrá ser entregada por el Instituto en documento impreso, o bien, previa solicitud por escrito del patrón o su representante legal, en medios magnéticos, digitales, electrónicos o de cualquier otra naturaleza.
- **Uso de propuesta**
  - En el caso de los patrones que reciban la propuesta a través de medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto óptico o de cualquier otra naturaleza, y opten por usarla para cumplir con su obligación fiscal, invariablemente, para efectos de pago, deberán utilizar el SUA.
- **Uso de la propuesta impresa**
  - Cuando los patrones opten por usar la propuesta en documento impreso para cumplir la obligación fiscal a su cargo, bastará con que la presenten y efectúen el pago de la misma en la oficina autorizada por el Instituto.
- **Modificación de datos de la propuesta**
  - Si los patrones deciden modificar los datos contenidos en las propuestas entregadas anotarán en documento impreso o en el archivo de pago que genere el SUA, todos los elementos necesarios para la exacta determinación de las cuotas.
- **No recibe propuesta del instituto**
  - El hecho de que el patrón no reciba la propuesta de cédula de determinación emitida por el Instituto, no lo exime de cumplir con la obligación de determinar y enterar las cuotas, ni lo libera de las consecuencias jurídicas derivadas del incumplimiento de dichas obligaciones.



# FORMA DE PAGO

## (ART. 40 B LSS)

- **Se aceptarán como forma de pago:** dinero en efectivo, cheques certificados o de caja, así como las transferencias electrónicas de fondos y tarjetas de crédito o de débito expedidas por instituciones de crédito, en los términos del correspondiente reglamento. También se podrá efectuar el pago mediante las notas de crédito que expida el Instituto para la devolución de cantidades enteradas sin justificación legal, las cuales sólo serán recibidas en las oficinas que el Instituto autorice.
- **Plazo para aplicar notas de crédito o solicitar su monetización**
- El patrón podrá aplicar las notas de crédito expedidas por el Instituto, dentro de los cinco años siguientes a su expedición o solicitar su monetización una vez vencido dicho plazo, siempre y cuando no tenga adeudos con el Instituto. En este último caso, deberá presentar ante la oficina correspondiente, la solicitud de monetización a la que adjuntará la nota de crédito original para que se tramite el pago de la misma.
- **Prescripción de la nota de crédito**
- Transcurrido el plazo señalado sin que el patrón hubiese aplicado la nota de crédito o solicitado su monetización, dentro de los quince días siguientes al referido plazo, el importe de la misma prescribirá a favor del Instituto. Las notas de crédito no serán aceptadas como medios de pago cuando se trate de créditos por concepto de cuotas o sus accesorios legales del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- **Compensación de adeudos**
- El Instituto podrá aceptar a solicitud de sus proveedores y contratistas, que tengan cuentas por liquidar a su cargo, líquidas y exigibles, que apliquen los recursos correspondientes contra los adeudos que en su caso tuvieran, por concepto de cuotas obrero patronales.

# TEMA. 7

# SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN (SUA)

## SUA (Sistema Único de Autodeterminación)



# SUA

## (Sistema Único de Autodeterminación)

### SUA (Sistema Único de Autodeterminación)

Programa informático para determinar importes y conceptos para el pago de las cuotas obrero-patronales por conceptos de IMSS, Retiro, Cesantía y Vejez e INFONAVIT. [Ver más](#)



## SUA (Sistema Único de Autodeterminación)

Programa informático para determinar importes y conceptos para el pago de las cuotas obrero-patronales por conceptos de IMSS, Retiro, Cesantía y Vejez e INFONAVIT. [Ver más información»](#)



Introducción



Guía de uso



Preguntas  
Frecuentes



Entidades  
Receptoras



Avisos



Actualizar  
SUA

### NOVEDADES EN ESTA VERSIÓN

A partir del 20 de octubre de 2021 se encuentra disponible la nueva versión 3.6.2 del SUA, en la cual se actualiza el monto del concepto Gastos de Ejecución del INFONAVIT.

[Ver guía de uso»](#) PDF

[Ver video»](#)



Introducción



Guía de uso



Preguntas Frecuentes



Entidades Receptoras



Avisos



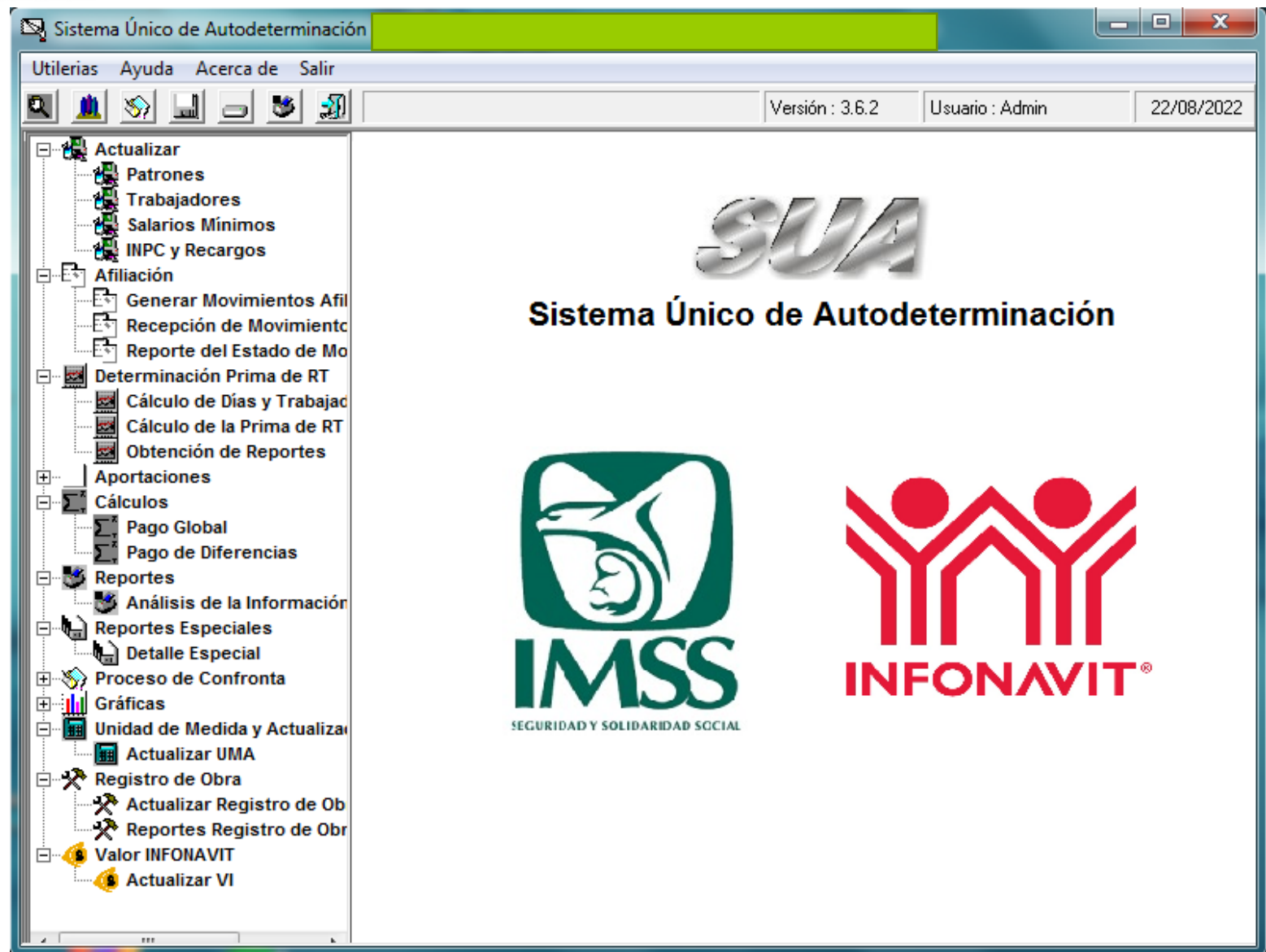
Actualizar SUA

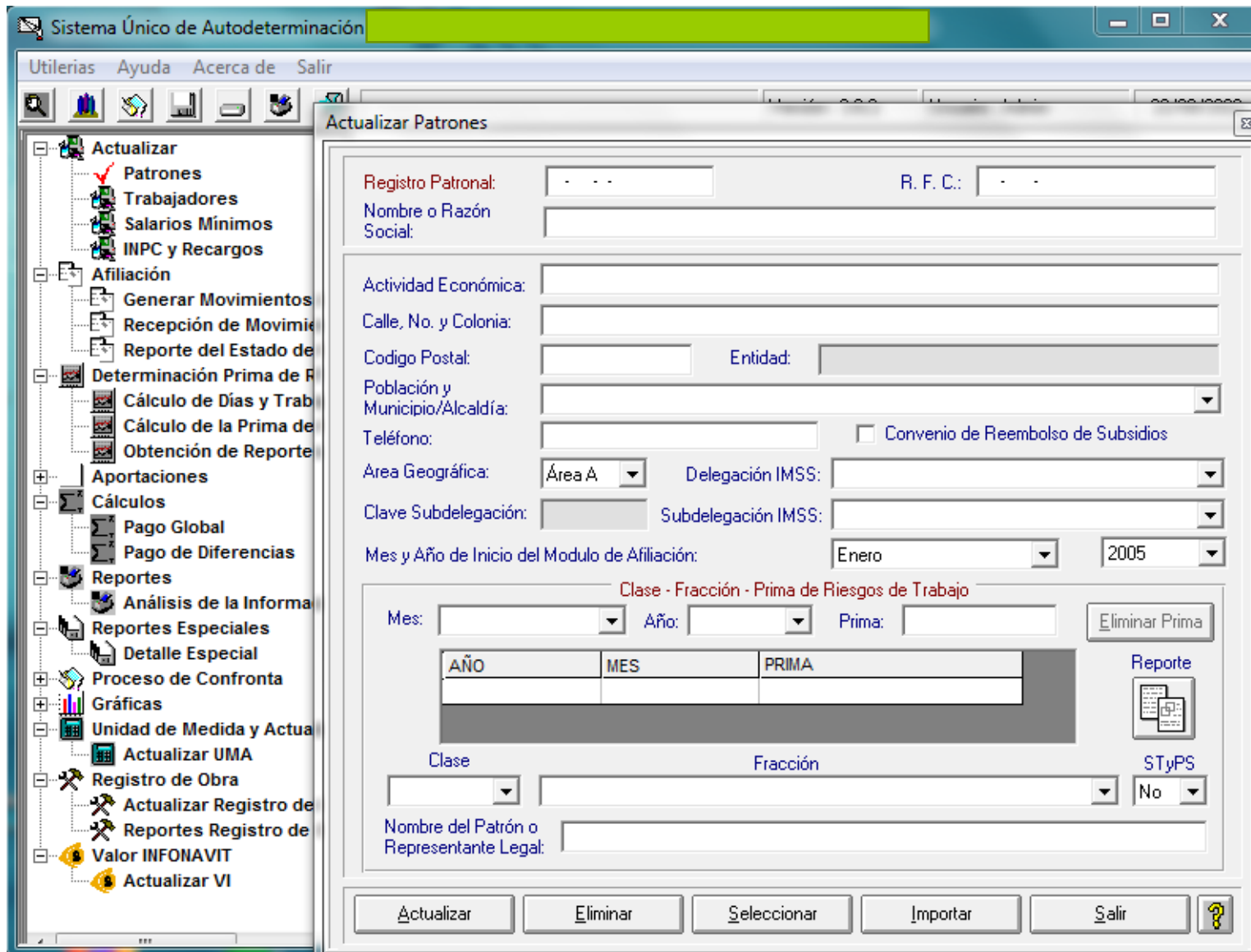
NOMBRE DE DOCUMENTO		NOMBRE DE DOCUMENTO		NOMBRE DE DOCUMENTO	
Contenido Sistema		Cálculo Prima RT		Bitácora de Accesos	
Acceso Sistema		Obtención Reportes		Clave de Accesos	
Características		Aportaciones Voluntarias		Compactar Base de Datos	
Generalidades del SUA		Aportaciones Complementarias		Exportar Datos a TXT. (Archivo de Texto)	
Requerimientos de Operación		Pago Global (antes Pago Oportuno)		Lectura de Archivos de Configuración	
Patrones		Generación de archivo de pago		Lectura de Archivos de Pago	
Trabajadores		Pago Extemporáneo		Mantenimiento de Accesos	

IMSS

Inicio Conoce al IMSS IMSS Transparente Directorio Contacto ciudadano

Trabajadores		Pago Extemporáneo		Mantenimiento de Accesos	
Salarios Mínimos		Generación de pago		Respaldar Información	
INPC_Recargos		Pago de Diferencias		Restaurar Información	
Generar Movimientos Afiliatorios		Análisis de la Información		Verifica Discos de Pago	
Lógica de Movimientos		Detalle Especial		Depurar Base de Datos	
Recepción Movimientos		Información IMSS		Exportar SUA a Excel	
Reporte Estado Movimientos		Información INFONAVIT		Mantenimiento de Asegurados	
Cálculo Días Trabajadores Promedio		Graficación de Movimientos		Validar RFC y CURP	
Actualizar UMA		Registro de Obra		Reportes Registro de Obra	







Sistema Único de Autodeterminación

Utilerías Ayuda Acerca de Salir

**Actualizar Trabajadores**

Número de Seguridad Social:  Fecha de Alta:  Fecha de Baja:

R.F.C.:  CURP.:

Apellido Paterno  Apellido Materno  Nombre (s)

Tipo de Trabajador:  Jornada/ Sem. Red.:  Trabajador Pensionado:

Salario D/Integrado:  Clave de Ubicación:

Número de Crédito:  Crédito Suspensión:

Selecciona Trabajadores... Número de Registros: 1/2

**Datos Afiliatorios** **Importar Datos** **Movimientos**

Código Postal:  Fecha de Nacimiento:

Lugar de Nacimiento:  U.M.F.:

Ocupación:  Horas:

Sexo:  Tipo de Salario:

Reporte

Actualizar Eliminar Seleccionar Nuevo Salir

# TEMA. 8

# CONCLUSIONES

# CONCLUSIONES

- 1. El cumplimiento de las obligaciones del patrón beneficia a los trabajadores.**
- 2. Integrar los salarios de los trabajadores de forma correcta para evitar diferencias en el pago de cuotas.**
- 3. Se deben presentar todos los avisos al seguro social.**
- 4. Para el año 2023 el patrón pagará mas cuotas al seguro social que van a parar a la afore del trabajador**
- 5. Se deben dar de alta a todos los trabajadores para evitar capitales constitutivos, en caso de que ocurran riesgos de trabajo.**



**POR SU  
ATENCIÓN  
¡GRACIAS!**



**COFIDE®**  
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL



# CONTÁCTANOS



## PÁGINA WEB

[www.cofide.mx](http://www.cofide.mx)



## TELÉFONO

01 (55) 46 30 46 46



## DIRECCIÓN

Av. Río Churubusco 594 Int. 203, Col.  
Del Carmen Coyoacán, 04100 CDMX

## SIGUE NUESTRAS REDES SOCIALES



COFIDE



Cofide SC



Cofide SC



@cofide.mx

"Queda prohibida la reproducción parcial o total de este material por cualquier medio, sin para ello contar con la autorización previa, expresa y por escrito del autor. Toda forma de utilización no autorizada, será perseguida con los establecido en la Ley Federal de Derechos de Autor. Derechos Reservados Conforme a la ley. Copyright ©."