

# IMSS: Riesgo de Trabajo, Salario Base de Cotización y Pago de Cuotas

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

The image features a green semi-transparent rectangular box containing the COFIDE logo. The logo consists of the word "COFIDE" in a large, white, sans-serif font, with a registered trademark symbol (®) to its upper right. Below "COFIDE" is the phrase "CAPACITACIÓN EMPRESARIAL" in a smaller, white, sans-serif font. The background of the entire image is a photograph of a man in a grey blazer standing in a meeting room, gesturing with his right hand. In the foreground, there is a wooden desk with several laptops displaying charts and data, and some papers. The overall scene suggests a professional business or training environment.

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

# TEMARIO

- 1. Regímenes del seguro social**
  - a. Obligatorio
  - b. Incorporación voluntaria
  - c. Continuación voluntaria
  - d. Voluntario
- 2. Sujetos de aseguramiento**
  - a. Sueldos y salarios
  - b. Honorarios
  - c. Asimilables a salarios
- 3. Salario Diario Integrado**
  - a. Fijo
  - b. Variable
  - c. Mixto
  - d. En semana reducida
  - e. En jornada reducida

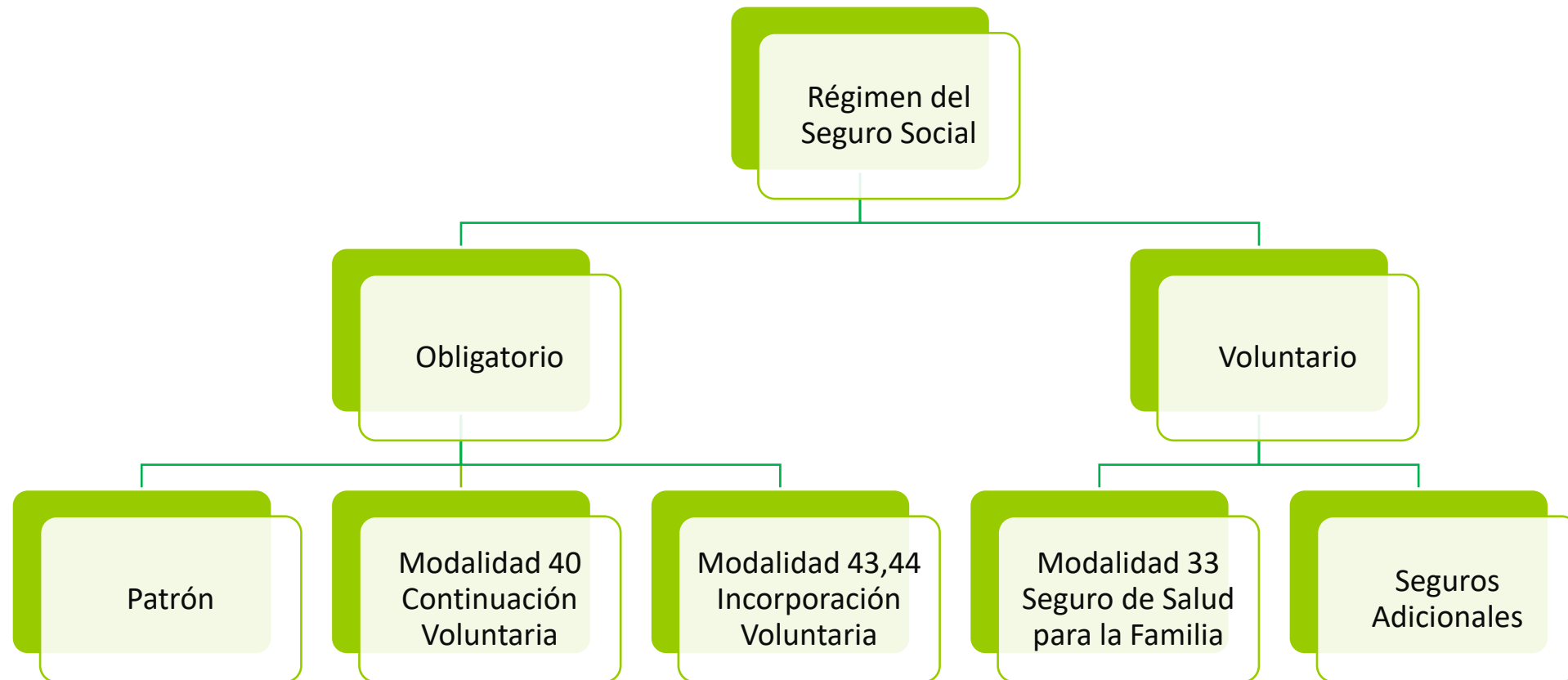
# TEMARIO

- 4. Conceptos no integrables**
  - a. Despensa
  - b. Fondo de ahorro
  - c. Premios de puntualidad y asistencia
  - d. Alimentación
  - e. Habitación
  
- 5. Salario Base de Cotización**
  - a. Salario mínimo
  - b. Tope mínimo
  - c. Tope máximo

# TEMA 1.

## Regímenes del seguro social

# RÉGIMEN DE SEGURO SOCIAL



## Continuación Voluntaria en el Régimen Obligatorio

Como parte de las medidas sanitarias para disminuir los contagios de COVID-19 puede pagar temporalmente en línea las cuotas correspondientes. (Modalidad 40)

1. Ten a la mano el número de seguridad social y el último comprobante de pago.

2. Ingresa al portal o a la APP de tu banco y registra los siguientes datos:

- **CLABE:** 044180001068672782
- **Número de cuenta:** 00106867278
- **Banco:** SCOTIABANK
- **Nombre del beneficiario:** IMSS
- **Referencia:** Número de Seguridad Social (del asegurado)

**Captura el monto exacto a pagar**

Es muy importante que se capture el número de seguridad social correcto: 11 dígitos, sin espacios ni guiones.

3. Una vez concluido el pago, manda el comprobante al correo electrónico de [coordinacion.afil@imss.gob.mx](mailto:coordinacion.afil@imss.gob.mx) y el último comprobante de pago.



**#Quédate  
EnCasa** 

*Si no se cumple en el plazo establecido el monto del pago, no se renovará el aseguramiento.*

# INCORPORACIÓN VOLUNTARIA

## ( ART. 13 LSS )

- Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:
  - I. Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;
  - II. Se deroga.
  - III. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;
  - IV. Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio,
  - V. Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.
- Mediante convenio con el Instituto se establecerán las modalidades y fechas de incorporación al régimen obligatorio, de los sujetos de aseguramiento comprendidos en este artículo.
- Dichos convenios deberán sujetarse al reglamento que al efecto expida el Ejecutivo Federal.



# Trabajadores independientes

Como parte de las medidas sanitarias para disminuir los contagios de COVID-19 puedes renovar y pagar temporalmente en línea las cuotas correspondientes al aseguramiento de modalidad 43 y 44.

1. Ten a la mano tu número de seguridad social, CURP y el último comprobante de pago de la incorporación voluntaria al régimen obligatorio (modalidad 43 y 44).
2. Envía un correo electrónico a [coordinacion.afil@imss.gob.mx](mailto:coordinacion.afil@imss.gob.mx) como asunto envía tu NSS, adjuntando el último comprobante de pago.
3. Se te remitirá vía correo electrónico el formato de pago.
4. Ingresa al portal o a la APP de tu banco y registra los siguientes datos:
  - CLABE: 044180001068672782
  - Número de cuenta: 00106867278
  - Banco: SCOTIABANK
  - Nombre del beneficiario: IMSS
  - Referencia: Número de Seguridad Social (del asegurado)



**Captura el monto exacto a pagar**

Es muy importante que se capture el número de seguridad social correcto: 11 dígitos, sin espacios ni guiones.

5. Una vez concluido el pago, manda el comprobante al correo electrónico de [coordinacion.afil@imss.gob.mx](mailto:coordinacion.afil@imss.gob.mx)

**#Quédate  
EnCasa** 

*Si no se cumple en el plazo establecido el monto del pago, no se renovará el aseguramiento.*



# Seguro de Salud para la Familia

Como parte de las medidas sanitarias para disminuir los contagios de COVID-19 puedes renovar y pagar temporalmente en línea las cuotas correspondientes al seguro de salud para la familia. (Modalidad 33)

1. Ten a la mano tu número de seguridad social (NSS) y CURP de cada miembro de tu grupo familiar a quien contratarás el aseguramiento.
2. En función de la edad del solicitante, se determina la cuota anual a cubrir de manera anticipada por cada asegurado.

Rango de edad	Cuota anual
0 a 19 años	\$6,850.00
20 a 29 años	\$8,500.00
30 a 39 años	\$9,150.00
40 a 49 años	\$10,600.00
50 a 59 años	\$11,000.00
60 a 69 años	\$15,300.00
70 a 79 años	\$15,900.00
80 y más	\$16,450.00

Cuotas vigentes a partir del 1 de marzo de 2022

3. Ingresa al portal o a la APP de tu banco y registra los siguientes datos:

- CLABE: 044180001068672782
- Número de cuenta: 00106867278
- Banco: SCOTIABANK
- Nombre del beneficiario: IMSS
- Referencia: Número de Seguridad Social (11 dígitos)

**Captura el monto exacto a pagar**

Es muy importante que se capture el número de seguridad social correcto: 11 dígitos, sin espacios ni guiones.

4. Una vez concluido el pago, manda el comprobante y el último formato de inscripción al correo electrónico de [coordinacion.afil@imss.gob.mx](mailto:coordinacion.afil@imss.gob.mx). Como asunto envía el NSS. En caso de que se trate del aseguramiento de tres o más personas aseguradas, envía al correo electrónico todos los NSS y comprobantes correspondientes.

*Si no se cumple en el plazo establecido el monto del pago, no se renovará el aseguramiento.*



# SEGURO DE SALUD PARA LA FAMILIA

## ( ART. 13 LSS )

### ¿Qué es?

Permite a las personas que no cuentan con seguridad social acceder a los servicios médicos que ofrece el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), tales como asistencia médica quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, mediante el pago de cuotas anuales anticipadas.

Esta incorporación puede ser de manera individual o colectiva. También lo puedes realizar como mexicano que labora en el extranjero.

### ¿Quién lo puede realizar?

El titular del grupo familiar o colectivo, o por medio de un representante legal. Si eres trabajador(a) mexicano en el extranjero, puedes realizarlo por medio de un representante a través de una carta poder simple.

### ¿Dónde puedo realizar este trámite?

**En línea:** Ingresa a la página web del IMSS a la sección de servicios digitales. Ten a la mano tu CURP y correo electrónico personal.

**Presencial:** En la Subdelegación que te corresponda de acuerdo con tu domicilio, de lunes a viernes de 8:00 a 15:30 horas. Entrega la documentación solicitada para la incorporación al seguro de salud para la familia.

### ¿Se puede realizar en línea?

Si, en <https://serviciosdigitales.imss.gob.mx/portal-ciudadano-web-externo/home>

# SEGURO DE SALUD PARA LA FAMILIA

( ART. 13 LSS )

## ¿Qué documentos necesito y cuáles deben ser sus características?

### En línea:

#### Para realizar el trámite en línea deberás tener a la mano:

1. Clave Única de Registro de Población (CURP), por cada integrante del grupo familiar.
2. Número de Seguridad Social (NSS), por cada integrante del grupo familiar.
3. Correo electrónico.
4. En su caso, datos para responder el cuestionario médico proporcionado por el IMSS, llenado por el solicitante y por cada familiar a asegurar, cuando aplique. Original.

### En la Subdelegación:

1. Clave Única de Registro de Población (CURP), por cada integrante del grupo familiar.
2. Número de Seguridad Social (NSS), por cada integrante del grupo familiar.
3. Correo electrónico.
4. En su caso, datos para responder el cuestionario médico proporcionado por el IMSS, llenado por el solicitante y por cada familiar a asegurar, cuando aplique. Original.
5. Identificación oficial vigente del titular del grupo familiar. Original y copia.
6. Comprobante de domicilio del titular del grupo familiar. Original y copia.

### Tratándose de mexicanos que laboran en el extranjero que decidan ser inscritos por algún representante, además:

1. Carta poder simple que lo designe como representante, copia y original para su cotejo.
2. Identificación Oficial, copia y original para su cotejo.

## ¿Qué información necesito conocer antes de realizar este trámite?

Puedes adquirir el seguro en cualquier época del año.

Una vez te hayas incorporado, los servicios médicos del IMSS iniciarán el día primero del siguiente mes.

# SEGURO DE SALUD PARA LA FAMILIA

( ART. 13 LSS )

La cuota es anual anticipada y se determina de acuerdo con el rango de edad al que pertenezca cada miembro del grupo asegurado y se actualiza en febrero de cada año

Las prestaciones que se otorgan son asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria

No serán sujetos de aseguramiento las personas que presenten:

- Alguna enfermedad preexistente, tales como: tumores malignos, enfermedades crónicas degenerativas (complicaciones tardías de la diabetes mellitus), enfermedades por atesoramiento (enfermedad de Gaucher), enfermedades crónicas del hígado, insuficiencia renal crónica, valvulopatías cardíacas, insuficiencia cardíaca, secuelas de cardiopatía isquémica (arritmia, ángor o infarto del miocardio), enfermedad pulmonar obstructiva crónica con insuficiencia respiratoria, entre otras
- Enfermedades sistémicas crónicas del tejido conectivo, adicciones como alcoholismo y otras toxicomanías, trastornos mentales como psicosis y demencias; enfermedades congénitas y Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida o Virus de Inmunodeficiencia Adquirida Humana positivo (VIH)

Podrás renovar de manera oportuna, 30 días antes de la fecha de vencimiento de la anualidad contratada

Podrás renovar de manera extemporánea, 45 días después de la fecha de vencimiento, siempre y cuando se haya adquirido un padecimiento dentro de la anualidad contratada

En ningún caso, el IMSS hará devolución total o parcial de los pagos realizados, por lo que es muy importante que toda la información que se proporcione sea la correcta y completa, en especial la que hace referencia a las enfermedades preexistentes.

# SEGUROS ADICIONALES

( ART. 246 A 250 LSS )

- El Instituto podrá contratar seguros adicionales para satisfacer las prestaciones económicas pactadas en los contratos Ley o en los contratos colectivos de trabajo que fueran superiores a las de la misma naturaleza que establece el régimen obligatorio del Seguro Social.
- Las condiciones superiores de las prestaciones pactadas sobre las cuales pueden versar los convenios, son: aumentos de las cuantías; disminución de la edad mínima para su disfrute; modificación del salario promedio base del cálculo y en general todas aquellas que se traduzcan en coberturas y prestaciones superiores a las legales o en mejores condiciones de disfrute de las mismas.
- Las prestaciones económicas a que se refiere el presente artículo corresponderán a los ramos de los seguros de riesgo de trabajo y de invalidez y vida así como retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- La prima, cuota, períodos de pago y demás modalidades en la contratación de los seguros adicionales, serán convenidos por el Instituto con base en las características de los riesgos y de las prestaciones protegidas, así como en las valuaciones actuariales de los contratos correspondientes.
- Las bases de la contratación de los seguros adicionales se revisarán cada vez que las prestaciones sean modificadas por los contratos de trabajo, si pueden afectar las referidas bases, a fin de que el Instituto con apoyo en la valuación actuarial de las modificaciones, fije el monto de las nuevas primas y demás modalidades pertinentes.

# TEMA 2.

## Sujetos de aseguramiento



# 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.

# RAMAS DEL SEGURO SOCIAL



# PRESTACIONES

( ART. 140 Bis LSS )

- **Beneficiarios**
  - Para los casos de madres o padres trabajadores asegurados, cuyos hijos de hasta dieciséis años hayan sido diagnosticados por el Instituto con cáncer de cualquier tipo, podrán gozar de una licencia por cuidados médicos de los hijos para ausentarse de sus labores en caso de que el niño, niña o adolescente diagnosticado requiera de descanso médico en los periodos críticos de tratamiento o de hospitalización durante el tratamiento médico, de acuerdo a la prescripción del médico tratante, incluyendo, en su caso, el tratamiento destinado al alivio del dolor y los cuidados paliativos por cáncer avanzado.
- **Constancia medica**
  - El Instituto podrá expedir a alguno de los padres trabajadores asegurados, que se sitúe en el supuesto previsto en el párrafo que antecede, una constancia que acredite el padecimiento oncológico y la duración del tratamiento respectivo, a fin de que el patrón o patronos de éstos tengan conocimiento de tal licencia.
- **Otorgar Licencia**
  - La licencia expedida por el Instituto al padre o madre trabajador asegurado, tendrá una vigencia de uno y hasta veintiocho días. Podrán expedirse tantas licencias como sean necesarias durante un periodo máximo de tres años sin que se excedan trescientos sesenta y cuatro días de licencia, mismos que no necesariamente deberán ser continuos.

# PRESTACIONES

( ART. 140 Bis LSS )

- **Requisito de semanas cotizadas**
  - Los padres o madres trabajadores asegurados ubicados en el supuesto establecido en los párrafos que anteceden y que hayan cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha del diagnóstico por los servicios médicos institucionales, y en caso de no cumplir con este periodo, tener al menos registradas cincuenta y dos semanas de cotización inmediatas previas al inicio de la licencia, gozarán de un subsidio equivalente al sesenta por ciento del último salario diario de cotización registrado por el patrón.
  
- **Solicitar la Licencia**
  - La licencia a que se refiere el presente artículo, únicamente podrá otorgarse a petición de parte, ya sea al padre o madre que tenga a su cargo el ejercicio de la patria potestad, la guarda y custodia del menor. En ningún caso se podrá otorgar dicha licencia a ambos padres trabajadores del menor diagnosticado.

# PRESTACIONES

( ART. 140 Bis LSS )

- Las licencias otorgadas a padres o madres trabajadores previstas en el presente artículo, cesarán:
  - I. Cuando el menor no requiera de hospitalización o de reposo médico en los periodos críticos del tratamiento;
  - II. Por ocurrir el fallecimiento del menor;
  - III. Cuando el menor cumpla dieciséis años;
  - IV. Cuando el ascendiente que goza de la licencia, sea contratado por un nuevo patrón.

# 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;



# OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 15 LSS)

- **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;
- **VI.** Tratándose de patronos 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.

# OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 18 RLSSMACERF)

- **Alta en Riesgo de Trabajo**
- Las empresas al registrarse por primera vez o al cambiar de actividad deberán autoclasificarse para efectos de la determinación y pago de la prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo, conforme al Catálogo de Actividades establecido en el Título Octavo de este Reglamento, en la división económica, grupo económico, fracción y clase que en cada caso les corresponda de acuerdo a su actividad.
- Asimismo, las empresas deberán clasificarse para los efectos del párrafo anterior en los casos de cualquier cambio de fracción, actividad o clase por disposición de la Ley, de este Reglamento o por sentencia definitiva.

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

# CLASIFICACIÓN EN RIESGO DE TRABAJO

(ART. 19 A 22 RLSSMACERF)

## **Clasificación en la actividad mas riesgosa**

- Aquellas personas físicas o morales, que mediante un contrato de prestación de servicios, realicen trabajos con elementos propios en otro centro de trabajo, serán clasificadas de acuerdo a la actividad más riesgosa que desarrollen sus trabajadores, de conformidad a lo consignado en el Catálogo de Actividades establecido en este Reglamento.

## **Clasificación por analogía o similitud**

- Si la actividad de una empresa no se señala en forma específica en el Catálogo de Actividades establecido en este Reglamento, el patrón o el Instituto procederán a determinar la clasificación considerando la analogía o similitud en la actividad, los procesos de trabajo y los riesgos de dicha actividad con los que se establecen en el Catálogo mencionado.

## **Registro con actividades distintas**

- Cuando un patrón esté registrado en el Instituto y clasificado conforme a su actividad declarada y posteriormente solicite otro registro con distinta actividad que no contribuya a la realización de los fines de la primera, se clasificará con independencia de aquélla, cualquiera que sea la localización geográfica del centro de trabajo.
- En tratándose de un patrón que en forma esporádica realice actividades con motivo de ampliación, remodelación o construcción en sus propias instalaciones, se clasificará con independencia de su actividad declarada.

## **Rectificación del instituto**

- Si el Instituto determina que lo manifestado por el patrón en lo relativo a su clasificación no se ajusta a lo dispuesto en la Ley, este Capítulo y al Catálogo de Actividades establecido en el presente Reglamento, hará la rectificación que proceda, de acuerdo a lo que señalan los artículos 29 y 30 de este Reglamento y la notificará al patrón, quien deberá cubrir sus cuotas con sujeción a ella.



# CLASIFICACIÓN EN RIESGO DE TRABAJO

(ART. 23 A 25 RLSSMACERF)

## **Clasificación de oficio**

- En caso de que las empresas no cumplan con la obligación establecida en el artículo 18 de este Reglamento, el Instituto de oficio las clasificará con fundamento en el Catálogo de Actividades, con base en la información que aquéllas proporcionen o la que se obtenga como resultado de la visita que realice para determinar la actividad a la que se dedican.
- Cuando el Instituto clasifique de oficio o rectifique la clase manifestada por el patrón, lo notificará a éste.

## **Prima media**

- Las cuotas del Seguro de Riesgos de Trabajo que deban pagar los patrones y demás sujetos obligados, al registrarse por primera vez ante el Instituto o al cambiar de actividad, por disposición de la Ley, de este Reglamento o por sentencia definitiva, serán las que resulten de aplicar la prima media de la clase que corresponda, determinadas por el propio patrón y validadas por el Instituto, al salario base de cotización en los términos de la Ley y de este Reglamento.

## **Suspensión de actividades**

- La suspensión en forma temporal, ya sea parcial o total de las actividades de la empresa, no implicará en ningún caso su cambio de clase.

# CLASIFICACIÓN EN RIESGO DE TRABAJO

(ART. 26 RLSSMACERF)

## Registro por primera vez

Para los efectos de fijación de la clase que le corresponde a una empresa que se registra por primera vez en el Instituto y aquella que cambie de actividad, conforme al Catálogo de Actividades, se atenderá a lo siguiente:

- I. Si se trata de una empresa que realice varias actividades o que tenga diversos centros de trabajo en el territorio o jurisdicción de un mismo municipio o en el Distrito Federal, se le fijará una sola clasificación y no podrán disociarse sus diversas actividades o grupos componentes para asignar clasificación y prima diferentes a cada una, y
  
- II. Cuando una empresa tenga varios centros de trabajo con actividades similares o diferentes en diversos municipios o en el Distrito Federal, sus actividades o grupos componentes serán considerados como una sola unidad de riesgo en cada municipio o en el Distrito Federal y deberá asignarse una sola clasificación.

# CLASIFICACIÓN EN RIESGO DE TRABAJO

## (ART. 27 RLSSMACERF)

### Registro patronal único

Cuando a solicitud del patrón, el Instituto asigne un registro patronal único sustituyendo los registros patronales con los que venía operando, se estará a lo siguiente:

**I.** Si todos los registros patronales que se sustituyen están ubicados en la misma fracción y clase, la empresa será clasificada en dicha fracción y clase. La prima a cubrir, será la que resulte de aplicar el procedimiento siguiente:

**a).** Por cada registro patronal a sustituir, se multiplicará la prima asignada por el total de los salarios base de cotización de los trabajadores comprendidos en el mismo.

**b).** Se sumarán los productos obtenidos conforme al inciso anterior y el resultado se dividirá entre la suma de los salarios base de cotización del total de los trabajadores comprendidos en todos los registros patronales a sustituir.

**c).** La prima así obtenida se aplicará al registro patronal único y estará vigente hasta que entre en vigor la prima derivada de la revisión anual de siniestralidad a que se refiere el artículo 32 de este Reglamento, y

**II.** Si los registros patronales que se sustituyen tienen diferente fracción y clase, la empresa será clasificada en el grupo económico, fracción y clase atendiendo a la actividad a la que se dedique, en términos del Catálogo de Actividades establecido en este Reglamento. Para efectos de la determinación de la prima a cubrir, se procederá conforme a la fracción anterior.

# CLASIFICACIÓN EN RIESGO DE TRABAJO

(ART. 28 RLSSMACERF)

## Cambio de Actividades

- Al comunicar el patrón cambio de actividades o incorporación de nuevas actividades; compra de activos o cualquier acto de enajenación, arrendamiento, comodato o fideicomiso traslativo; cambio de domicilio; sustitución patronal; fusión o escisión, deberá determinar e informar la clase, fracción y prima que corresponda de acuerdo con la Ley y este Reglamento.
- El Instituto procederá a validar o rectificar la clase, fracción y prima señaladas por el patrón. En caso de omisión las determinará de oficio.
- En los casos a que se refiere este artículo, la clase se fijará conforme a las actividades de la empresa, y la prima de acuerdo a las reglas siguientes:

# CLASIFICACIÓN EN RIESGO DE TRABAJO

(ART. 28 RLSSMACERF)

## **Periodo de pago de cuotas**

I. Si la empresa debe cambiar de clase por encontrarse en alguno de los casos previstos en este artículo, será colocada en la prima media de su nueva clase, con la cual cubrirá sus cuotas del Seguro de Riesgos de Trabajo hasta el mes de febrero, inclusive, del año siguiente a aquel en que cumpla un año natural completo en su nueva clase, entendiéndose como tal del primero de enero al treinta y uno de diciembre.

Si ocurriera el cambio de clase después de iniciado este periodo, permanecerá en la prima media que le corresponda a la nueva clase, y la modificación de dicha prima sólo computará la siniestralidad del periodo anual siguiente.

El mismo procedimiento señalado en el párrafo precedente, se seguirá con respecto del patrón que se inscriba por primera vez ya iniciado el periodo;

## **Cambio de domicilio sin cambio de clase**

II. En el caso de cambio de domicilio patronal, que no conlleve modificación de clase, la empresa continuará con la misma prima con que venía cubriendo sus cuotas en el Seguro de Riesgos de Trabajo;

## **Sustitución Patronal**

III. En el caso de sustitución patronal que no implique cambio de actividad, la empresa continuará con la misma prima con que venía cubriendo sus cuotas en el Seguro de Riesgos de Trabajo;

# CLASIFICACIÓN EN RIESGO DE TRABAJO

(ART. 28 RLSSMACERF)

## Fusión

**IV.** En los casos de fusión, invariablemente la empresa fusionante deberá proporcionar la información relativa a los riesgos de trabajo terminados en el último periodo anual previo a la fusión.

- Cuando la fusión no implique cambio de clase, pero la empresa fusionada y la fusionante tuvieran primas diferentes, las cuotas del Seguro de Riesgos de Trabajo deberán cubrirse con base en los casos concretos de riesgos de trabajo terminados en el último periodo anual de la fusionante y la fusionada, y se fijará la nueva prima conforme al artículo 38 de este Reglamento, debiéndose comparar dicha prima con la que tuviera la empresa fusionante.
- La prima resultante, definida en la forma indicada en el párrafo anterior, persistirá hasta el último día del mes de febrero posterior a la fusión.
- Los casos concretos de riesgos de trabajo terminados de la fusionada y la fusionante y los que se llegaren a presentar hasta completar el periodo de cómputo, servirán de base para el cálculo de la prima a cubrir en el Seguro de Riesgos de Trabajo, en los términos del artículo 32 de este Reglamento.
- La prima se determinará por la empresa fusionante; de no hacerlo, el Instituto la fijará con base en la información proporcionada por el patrón o, en su caso, con la que recabe;

# CLASIFICACIÓN EN RIESGO DE TRABAJO

(ART. 28 RLSSMACERF)

## Escisión

V. Tratándose de escisión se deberá proceder en los términos siguientes:

**a)** Cuando la empresa escidente se extinga por efectos de la escisión, por haber transmitido la totalidad de sus bienes a dos o más empresas escindidas, la empresa escidente deberá manifestar su baja al Instituto y las empresas escindidas se ubicarán en la prima media de la clase que les corresponda, de acuerdo a la actividad a la que se dediquen, en términos de este Reglamento, conservando dicha prima hasta que hayan completado un periodo anual del primero de enero al treinta y uno de diciembre.

**b)** Cuando la empresa escidente no se extinga por efectos de la escisión, por haber transmitido solamente una parte de sus bienes a una o más empresas escindidas y la escisión no implique cambio de actividad para la empresa escidente, ésta continuará con la misma clasificación que tenía hasta antes de la escisión y las empresas escindidas se ubicarán en la prima media de la clase que les corresponda, de acuerdo a la actividad a la que se dediquen, en términos de este Reglamento, conservando dicha prima hasta que hayan completado un periodo anual del primero de enero al treinta y uno de diciembre, y

# RECTIFICACIÓN EN RIESGO DE TRABAJO

(ART. 29 RLSSMACERF)

El Instituto en términos de la Ley tendrá la facultad de rectificar la clasificación de un patrón cuando:

- I.** Lo manifestado por el patrón en su inscripción no se ajuste a lo dispuesto en este Reglamento;
- II.** Por omisión o imprecisión del patrón en sus declaraciones, la clase asignada por el Instituto no sea la correcta;
- III.** Se esté en los supuestos previstos en el artículo anterior; (Cambio o incorporación de actividades, sustitución patronal, fusión, escisión)
- IV.** En los casos de clasificación inicial y exista solicitud patronal por escrito manifestando desacuerdo con su clasificación y dicha solicitud sea procedente, conforme a lo dispuesto en este Capítulo;
- V.** Se derive de una corrección o de un dictamen emitido por contador público autorizado y sea procedente en los términos de este Reglamento, y
- VI.** En los casos que señala el párrafo segundo del artículo 18 de este Reglamento. (Cambio de fracción, actividad o clase por disposición de la Ley, de este Reglamento o por sentencia definitiva)



# RECTIFICACIÓN EN RIESGO DE TRABAJO

(ART. 30 RLSSMACERF)

Si el Instituto rectifica la clasificación de un patrón por los supuestos señalados en alguna o algunas de las fracciones del artículo anterior, la rectificación surtirá todos sus efectos a partir de la fecha que se determine en la resolución respectiva, de acuerdo con las reglas siguientes:

**I.** En los supuestos a que se refieren las fracciones I y IV, la fecha será la que corresponda al registro inicial del patrón.

Si la solicitud a que se refiere la citada fracción IV se presentó fuera del plazo establecido en el artículo 44 de este Reglamento, la rectificación de la clase surtirá sus efectos a partir de la fecha de presentación de dicha solicitud;

**II.** En el supuesto de la fracción II, la fecha se determinará en función de las pruebas que aporte el patrón o de las que recabe el Instituto;

**III.** En los supuestos a que se refiere la fracción III, será la fecha en que ocurrió el hecho generador del cambio de actividad;

**IV.** En el supuesto a que se refiere la fracción V, la fecha será la que corresponda a la entrega de los resultados al Instituto, y

**V.** En el supuesto a que se refiere la fracción VI, la rectificación de actividad, clase o cambio de fracción será a partir de que entre en vigor la Ley, el Reglamento o la que se fije en la sentencia definitiva.

# ESCRITO DE ACLARACIÓN

(ART. 41 AL 44 RLSSMACERF)

- **Presentación de escrito 15 días hábiles**
  - El patrón podrá presentar el escrito a que se refiere la fracción IV del artículo 33 de este Reglamento, respecto de la resolución que rectifique su clasificación, su prima o bien determine esta última, dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que surta efectos la notificación respectiva, siempre y cuando no haya interpuesto algún medio de defensa contra la mencionada resolución.
- **Negativa ficta**
  - El escrito a que se refiere el artículo anterior, se presentará ante la autoridad que emita la resolución, quien tendrá un plazo de tres meses para resolver; transcurrido dicho plazo sin que se notifique la resolución, se entenderá que la autoridad resolvió negativamente y el patrón podrá promover el juicio contencioso administrativo ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.

# ESCRITO DE ACLARACIÓN

(ART. 41 AL 44 RLSSMACERF)

- **Interrupción de plazo**
  - La presentación del escrito interrumpe el plazo para interponer el medio de defensa elegido por el particular.
- **Pago de cuotas de RT con prima notificada**
  - En ningún caso se suspenderá o interrumpirá el plazo establecido para efectuar el pago de cuotas en el seguro de riesgos de trabajo, por lo que el patrón deberá continuar cubriendo las cuotas correspondientes, con base en la clasificación y prima que haya determinado, en tanto se resuelve el escrito patronal de desacuerdo o, en su caso, el medio de defensa interpuesto.
- **Rectificación de la prima de RT por error del imss**
  - Cuando no se presente escrito de desacuerdo ni se impugne la resolución que rectifique clasificación o prima o determine ésta conforme a la Ley y este ordenamiento, sólo podrán aclararse aquellos casos en que acredite el patrón ante el Instituto que la rectificación de clasificación o prima o determinación de la nueva prima es consecuencia de un error institucional, siempre que la aclaración la presente por escrito antes del treinta y uno de enero del año siguiente a la vigencia de la prima o prima media, en su caso.

# TEMA 3.

## Salario Diario Integrado

# 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.

# 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

## FACTORES DE INTEGRACIÓN FIJOS

<b>Antigüedad</b>	<b>Aguinaldo</b>	<b>Vacaciones</b>	<b>Prima vacacional</b>	<b>Factor de Integración</b>
<b>1</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>25 %</b>	<b>1.0452</b>
<b>2</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>25 %</b>	<b>1.0466</b>
<b>3</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>25 %</b>	<b>1.0479</b>
<b>4</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>25 %</b>	<b>1.0493</b>
<b>5-9</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>25 %</b>	<b>1.0507</b>
<b>10-14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>25 %</b>	<b>1.0521</b>
<b>15-19</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>25 %</b>	<b>1.0534</b>

# FACTORES DE INTEGRACIÓN FIJOS

Concepto	Factor	Formula
Sueldo	1	
Aguinaldo	0.0410	15 días entre 365 días del año
Prima vacacional 6 días	0.0041	6 días X 25% / 365 días
Prima vacacional 8 días	0.0054	8 días X 25% / 365 días
Prima vacacional 10 días	0.0068	10 días X 25% / 365 días
Prima vacacional 12 días	0.0082	12 días X 25% / 365 días
Despensa %		Monto – 40% uma / 30
Despensa \$		Monto – 40% uma / 30
Prima dominical	0.0356	25% cuota diaria X 52 / 365
Alimentación	0.2500	El 25% de la cuota diaria
Habitación	0.2500	El 25% de la cuota diaria

# FACTORES DE INTEGRACIÓN VARIABLES

<b>Concepto</b>	<b>Factor</b>	<b>Formula</b>
Comisiones	\$	Monto / días del bimestre
Bono de Productividad	\$	Monto / días del bimestre
Horas extra triples	\$	Monto / días del bimestre
Prima dominical	\$	Monto / días del bimestre
Premios por asistencia	\$	Monto / días del bimestre
Premios por puntualidad	\$	Monto / días del bimestre

# 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

<b>TRABAJADOR A</b>	
<b>Cuota Diaria</b>	263.01
$\$ 8,000 \times 12 / 365 =$	
Más:	
<b>Aguinaldo</b>	10.81
$15 \text{ días} / 365 \times \$ 263.01 \text{ CD} =$	
Más:	
<b>Prima Vacacional</b>	2.88
$16 \text{ días} \times 25\% / 365 \times \$ 263.01 \text{ CD} =$	
Suma	276.70
<b>Vales de despensa</b>	0.00
Pago $\$ 263.01 \times 10\% = \$ 26.30$	
Tope $\$ 89.62 \times 40\% = \$ 35.85$	
Conclusión: Integra lo que excede	
<b>Prima Dominical</b>	9.37
$\$ 263.01 \times 25\% \times 52 / 365 = \$ 9.37$	
<b>Alimentos</b>	21.92
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	
$\$ 263.01 \times 8.33\% =$	
<b>SDI FIJO</b>	307.99

**TRABAJADOR B**

<b>Cuota Diaria</b>	526.03
\$ 16,000 X 12 / 365 =	
Más:	
<b>Aguinaldo</b>	21.62
15 días / 365 X \$ 526.03 CD =	
Más:	
<b>Prima Vacacional</b>	5.04
14 días X 25% / 365 X \$ 526.03 CD =	
Suma	552.69
<b>Vales de despensa</b>	16.75
Pago \$ 526.03 X 10% = \$ 52.60	
Tope \$ 89.62 X 40% = \$ 35.85	
Conclusión: Integra lo que excede	
<b>Prima Dominical</b>	18.74
\$ 526.03 X 25% X 52 / 365 = \$ 18.74	
<b>Alimentos</b>	43.84
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	
\$ 526.03 X 8.33% =	
<b>SDI FIJO</b>	632.01



**TRABAJADOR C**

<b>Cuota Diaria</b>	1,052.05
$\$ 32,000 \times 12 / 365 =$	
Más:	
<b>Aguinaldo</b>	43.24
$15 \text{ días} / 365 \times \$ 1,052.05 \text{ CD} =$	
Más:	
<b>Prima Vacacional</b>	7.21
$10 \text{ días} \times 25\% / 365 \times \$ 1,052.05 \text{ CD} =$	
Suma	1,102.50
<b>Vales de despensa</b>	69.35
Pago $\$ 1,052.05 \times 10\% = \$ 105.20$	
Tope $\$ 89.62 \times 40\% = \$ 35.85$	
Conclusión: Integra lo que excede	
<b>Prima Dominical</b>	37.47
$\$ 1,052.05 \times 25\% \times 52 / 365 = \$ 37.47$	
<b>Alimentos</b>	87.67
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	
$\$ 1,052.05 \times 8.33\% =$	
<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 4.

## Conceptos no integrables

# 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.

### criterio Normativo 01/2014

**Cantidades de dinero entregadas en efectivo o depositadas en la cuenta de los trabajadores, nominadas bajo cualquier concepto que pueda considerarse de previsión social, integran al salario base de cotización de conformidad con el primer párrafo del artículo 27 de la LSS.**

El artículo 27, primer párrafo, de la LSS dispone lo siguiente: *“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 cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo...”*.

El IMSS ha detectado que existen patrones que entregan efectivo o depositan cantidades de dinero en las cuentas de sus trabajadores, etiquetándolas en la contabilidad y en los recibos de nómina como algún concepto que pueda considerarse de previsión social, sin integrarlas al salario base de cotización; sin embargo, no existe evidencia de que dichos recursos hayan sido destinados para los fines sociales de carácter sindical a que se refiere el supuesto de exclusión establecido en la fracción II, última parte, del artículo 27 de la LSS.

Lo anterior se considera una práctica indebida, ya que la entrega de dinero a los trabajadores no permite identificar el destino que se le dará a los recursos y por tanto no se actualiza la veracidad y demostrabilidad del concepto, toda vez que las prestaciones de este tipo no tienen un fin definido, de manera que para evitar una entrega simulada, se considera que dicho destino debe comprobarse.

Esto es así ya que el dinero entregado implica un beneficio económico para el trabajador derivado de la prestación de un servicio personal subordinado (trabajo) y su destino es indefinido; por tanto, al tratarse de dinero en efectivo no es posible demostrar que efectivamente se actualizó el destino para fines sociales de carácter sindical, en términos de lo establecido en la fracción II, última parte, del artículo 27 de la LSS, ya que lo único que se acredita es la entrega de dinero y la misma deriva de la relación laboral del patrón con el trabajador.

En este sentido, se estima necesario que se compruebe que esos recursos fueron efectivamente destinados para los fines sociales de carácter sindical previstos en la fracción II citada, es decir, que se acredite la existencia de la prestación, ya que no es suficiente que nominalmente se le considere un pago por concepto de previsión social, sin acreditar que efectivamente se destinó para la obtención de una prestación de esa naturaleza.

En este orden de ideas, las cantidades otorgadas por el patrón denominadas bajo algún supuesto concepto de previsión social, sólo podrán excluirse del salario base de cotización en términos de lo previsto en la fracción II, última parte, del artículo 27 de la LSS, si el patrón acredita lo siguiente:

- a. Que las prestaciones se otorgan de manera general en beneficio de todos los trabajadores;
- b. Que las mismas se encuentran establecidas en los contratos colectivos de trabajo o contratos ley;
- c. Que no se entregue el dinero en efectivo ni mediante depósitos a la cuenta de los trabajadores, salvo que se trate de reembolsos por pagos efectuados previamente por el trabajador por la prestación de que se trate, y
- d. Que en todos los casos, se demuestre que los recursos otorgados fueron utilizados para los fines sociales establecidos en los mencionados contratos.

En caso de no acreditarse los supuestos y el destino mencionados, las cantidades de dinero entregadas a los trabajadores nominadas como un supuesto concepto de previsión social, actualizarán la hipótesis señalada por el primer párrafo del artículo 27 de la LSS, por lo que deberán integrarse al salario base de cotización.

## Criterio Normativo 02/2014

**Cantidades de dinero entregadas en efectivo o depositadas en la cuenta de los trabajadores, nominadas como alimentación o habitación, integran al salario base de cotización de conformidad con lo establecido en el primer párrafo del citado artículo 27.**

El artículo 27, primer párrafo, de la LSS dispone lo siguiente: *“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 cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo...”*

El IMSS ha detectado que existen patrones que entregan efectivo o depositan cantidades de dinero en las cuentas de sus trabajadores, etiquetándolas en la contabilidad y en los recibos de nómina como alimentos o habitación, sin integrarlas al salario base de cotización; sin embargo, no existe evidencia de que dichos recursos hayan sido destinados para la alimentación o habitación de los trabajadores.

Al respecto, la retención de al menos el 20% del salario mínimo general diario que rige en el Distrito Federal, por estos conceptos, por sí sola no acredita el supuesto de exclusión en términos de la fracción V del artículo 27 de la LSS, en virtud de que dicha fracción debe entenderse como el otorgamiento de bienes en especie, por los cuales el trabajador realice un pago.

Lo anterior se considera una práctica indebida, ya que la entrega de dinero a los trabajadores implica un beneficio económico para los mismos derivado de la prestación de un servicio personal subordinado (trabajo) y no permite identificar el destino que se dará a los recursos, por lo que no es posible acreditar la veracidad y demostrabilidad del concepto y lo único que evidencia es la entrega de dinero que deriva de la relación laboral del patrón con el trabajador, la cual es integrable al salario en términos del primer párrafo del mencionado artículo 27.

Por lo anterior, las prestaciones etiquetadas como alimentación o habitación, únicamente podrán excluirse del salario base de cotización en términos de lo previsto en la fracción V del artículo 27 de la LSS, si se acredita lo siguiente:

- a. Que las mismas se otorgaron de forma onerosa en términos de lo establecido en dicha fracción;
- b. Que no se entrega el dinero en efectivo ni mediante depósitos a la cuenta de los trabajadores, y
- c. Que se demuestre que los recursos erogados fueron efectivamente utilizados para los fines de alimentación o habitación.

En caso de no acreditarse los supuestos y el destino mencionados, las cantidades de dinero entregadas a los trabajadores nominadas como alimentación u hospedaje, actualizarán la hipótesis señalada por el primer párrafo del artículo 27 de la LSS, por lo que deberán integrarse al salario base de cotización.

### **Criterio Normativo 03/2014**

**Pagos a trabajadores registrados como indemnizaciones por enfermedades o accidentes de trabajo no acontecidos, integran el salario base de cotización de conformidad con el artículo 27, primer párrafo de la Ley del Seguro Social.**

El artículo 27, primer párrafo de la LSS establece que 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 cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El IMSS ha detectado que diversos patrones realizan pagos a sus trabajadores y los registran en su contabilidad y en los recibos de nómina como indemnizaciones por riesgos de trabajo, sin que se haya presentado algún accidente o enfermedad de trabajo, tal y como lo establecen los artículos 473 y 483 de la LFT para que sea procedente el pago de tales indemnizaciones.

Dichos pagos no son integrados al salario base de cotización, lo cual se considera una práctica indebida, ya que al tratarse de pagos por supuestos riesgos que no ocurrieron, en realidad se trata de pagos que se entregan a los trabajadores con motivo de su trabajo.

En términos del primer párrafo del citado artículo 27, se considera que dichos pagos deben integrar al salario base de cotización, en virtud de que resulta jurídica y materialmente imposible efectuar el pago de una indemnización por un accidente o enfermedad de trabajo que no se ha presentado y sin tener certeza de que ocurrirá, por lo que en dichos supuestos se trata de pagos que sí se entregan al trabajador con motivo de su trabajo.

Por lo anterior, las cantidades otorgadas a los trabajadores por concepto indemnizaciones por enfermedades o accidentes de trabajo no acontecidos deberán integrarse al salario base de cotización, en términos del primer párrafo del artículo 27 de la LSS.



## Criterio Normativo 01/2015

### **01/2015. Cantidades pagadas en efectivo o depositadas en la cuenta de los trabajadores por concepto de días de descanso semanal u obligatorio laborados, integran al salario base de cotización, de conformidad con el artículo 27, primer párrafo de la LSS**

El artículo 27, primer párrafo, de la LSS establece que 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.

Asimismo, el referido artículo 27 enlista en sus fracciones I a IX diversos conceptos que, dada su naturaleza, se excluyen como integrantes del salario base de cotización, entre los cuales no se incluyen los pagos por días de descanso semanal u obligatorio laborados.

El IMSS ha detectado que existen patrones que entregan efectivo o depositan cantidades de dinero en las cuentas de sus trabajadores, etiquetándolas en la contabilidad y en los recibos de nómina como días de descanso semanal u obligatorio laborados, sin integrarlas al salario base de cotización, por considerarlas como supuestas indemnizaciones pagadas al trabajador.

Lo anterior se considera una práctica indebida, en virtud de que las cantidades de dinero pagadas a los trabajadores por concepto de días de descanso semanal u obligatorio laborados, de acuerdo con lo establecido en el primer párrafo del artículo 27 de la LSS, son entregadas al trabajador como producto de su trabajo y no pueden ser consideradas como indemnizaciones. Las indemnizaciones que no integran al salario son únicamente las que de manera expresa establece la LFT, como serían las que se pagan por terminación de la relación laboral, por sufrir un accidente o enfermedad de trabajo u otros supuestos que señale la Ley.

De conformidad con el artículo 73 de la LFT, los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso, pero si llegara a darse el caso, el patrón debe pagar al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado. En este mismo sentido, el artículo 75 de la misma ley laboral señala que los trabajadores que laboren en días de descanso obligatorio tienen derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

Es así que la LFT señala expresamente que cuando un trabajador labore en sus días de descanso semanal u obligatorio, tiene derecho al pago de un salario doble por el servicio prestado, es decir, la propia Ley define como salario el pago que el patrón debe realizar al trabajador por los días de descanso laborados. Dicho de otro modo, se trata de un salario percibido por el trabajador como producto de su trabajo.

Por tanto, los pagos realizados al trabajador por laborar en días de descanso semanal u obligatorio, son cantidades entregadas con motivo de su trabajo que deben integrar al salario base de cotización, con fundamento en el artículo 27 primer párrafo de la LSS.

**Cantidades entregadas en efectivo o en especie a los trabajadores o depositadas en sus cuentas personales o de nómina por concepto de aportaciones a fondos o planes de pensiones, integran al salario base de cotización de conformidad con el artículo 27, primer párrafo de la LSS.**

El artículo 27, primer párrafo de la LSS y su fracción VIII disponen lo siguiente:

*“Artículo 27. 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. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:*

*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 ...”*

En los artículos 1, fracción II, 2, fracción XI y 13 de las “Disposiciones de carácter general aplicables a los planes de pensiones”, publicadas en el DOF el 21 de enero de 2016, la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), estableció los siguientes requisitos que deben cumplir los Planes de Pensiones de Registro Electrónico a efecto de poder excluir las aportaciones respectivas del salario base de cotización, en términos del artículo 27, fracción VIII de la LSS:

1. Deberán tener como objetivo complementar el ingreso en el retiro de las personas que mantengan una relación laboral con la entidad que financia dicho plan de pensiones, otorgándoles una jubilación al momento de separarse definitivamente de dicha entidad, después de haber laborado por varios años en ella;
2. Sus beneficios deberán otorgarse en forma general, esto es, deben ser los mismos para todos los trabajadores de un mismo sindicato o para todos los trabajadores no sindicalizados, aun cuando dichos beneficios sólo se otorguen a los trabajadores sindicalizados o a los trabajadores no sindicalizados;
3. Las sumas de dinero destinadas a los citados Planes de Pensiones deberán estar debidamente registradas en la contabilidad del patrón;
4. Las sumas de dinero destinadas al Fondo de Pensiones deberán ser enteradas directamente por el patrón; y
5. El patrón, o quién éste contrate como Administrador del Plan de Pensiones de Registro Electrónico, no podrá hacer entrega a los trabajadores de ningún beneficio directo, en especie o en dinero con cargo al Fondo de Pensiones, durante el tiempo que estos presten sus servicios a la empresa ni tampoco a quienes no hayan cumplido los requisitos de jubilación establecidos en los propios Planes de Pensiones de Registro Electrónico.

El IMSS ha detectado que existen patrones que entregan cantidades de dinero en efectivo a sus trabajadores o las depositan en las cuentas de éstos, registrándolas en la contabilidad y en los recibos de nómina como aportaciones o pagos con cargo a fondos de planes de pensiones, sin integrarlas al salario base de cotización.

Lo anterior se considera una práctica indebida, ya que de acuerdo con la fracción VIII del artículo 27 de la LSS, sólo podrán excluirse del salario base de cotización las aportaciones que se realicen para constituir fondos de planes de pensiones que cumplan con los requisitos establecidos por la CONSAR y, en términos de lo dispuesto en las disposiciones emitidas por dicha Comisión, es improcedente que los pagos o aportaciones con cargo al fondo de pensiones se entreguen directamente a los trabajadores, durante el tiempo que éstos presten sus servicios a la empresa, pues precisamente el objeto de dichos Planes de Pensiones de Registro Electrónico es asegurar que los trabajadores puedan disponer de los recursos de su fondo de pensiones hasta que cumplan los requisitos de jubilación establecidos en el respectivo Plan de Pensiones.

Por lo anterior, las cantidades de dinero entregadas en efectivo o en especie a los trabajadores o depositadas en sus cuentas personales o de nómina, que estén registradas como aportaciones con cargo a fondos de planes de pensiones, integrarán al salario base de cotización de conformidad con el artículo 27, primer párrafo de la LSS.

# TEMA 5.

## Salario Base de Cotización

# LIMITES DE COTIZACIÓN

( ART. 28 LSS )

Año	SMG	SMG ZF	UMA	25 UMAS	UMI
2022	172.87	260.34	96.22	2,405.50	91.56
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.

# 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.

# 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.



# 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.

# 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

## 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	<b>3.15%</b>	Del SBC
• Asegurado	1.125%	Del SBC
• Riesgo de trabajo		
• Patrón	según la clase	Del SBC

# 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





**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