

# Salario Base de Cotización (Recomendaciones sobre Prestaciones que no Incrementen la Carga Social)

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

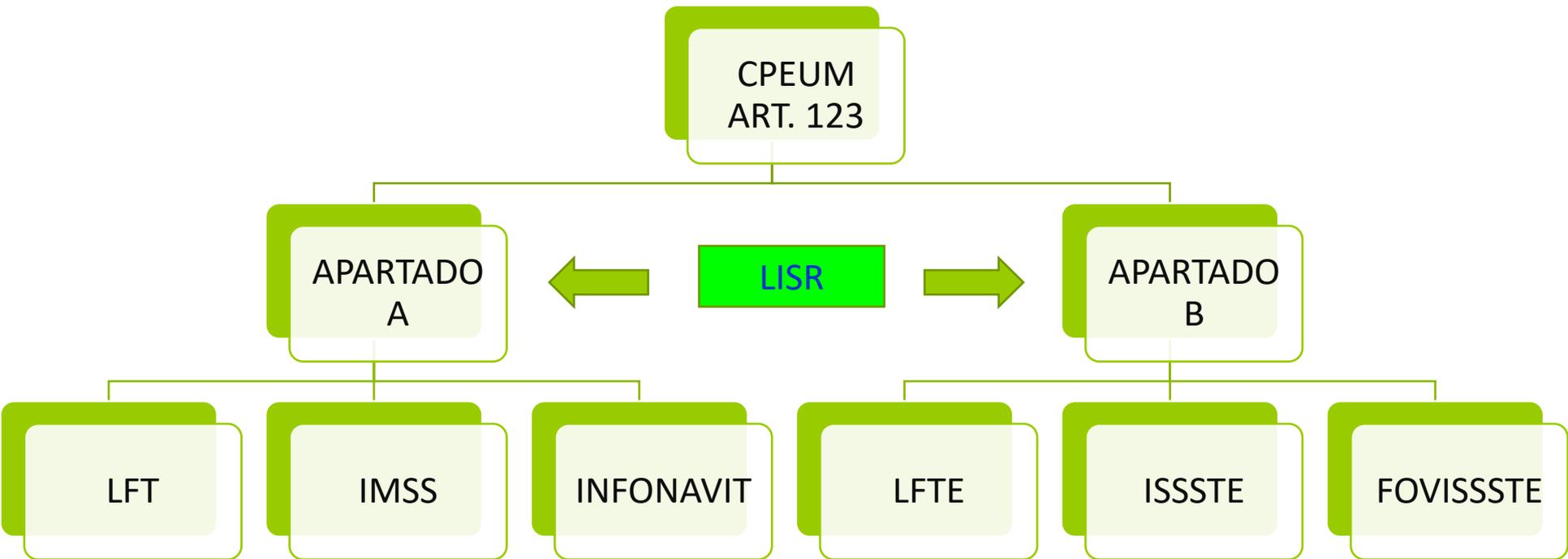
The image features a background of a professional office setting. In the upper right, a man in a grey blazer is gesturing towards a whiteboard. In the lower right, a woman is working at a desk with multiple laptops. A semi-transparent green rectangular box is overlaid on the center of the image, containing the COFIDE logo and the text 'CAPACITACIÓN EMPRESARIAL'.

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

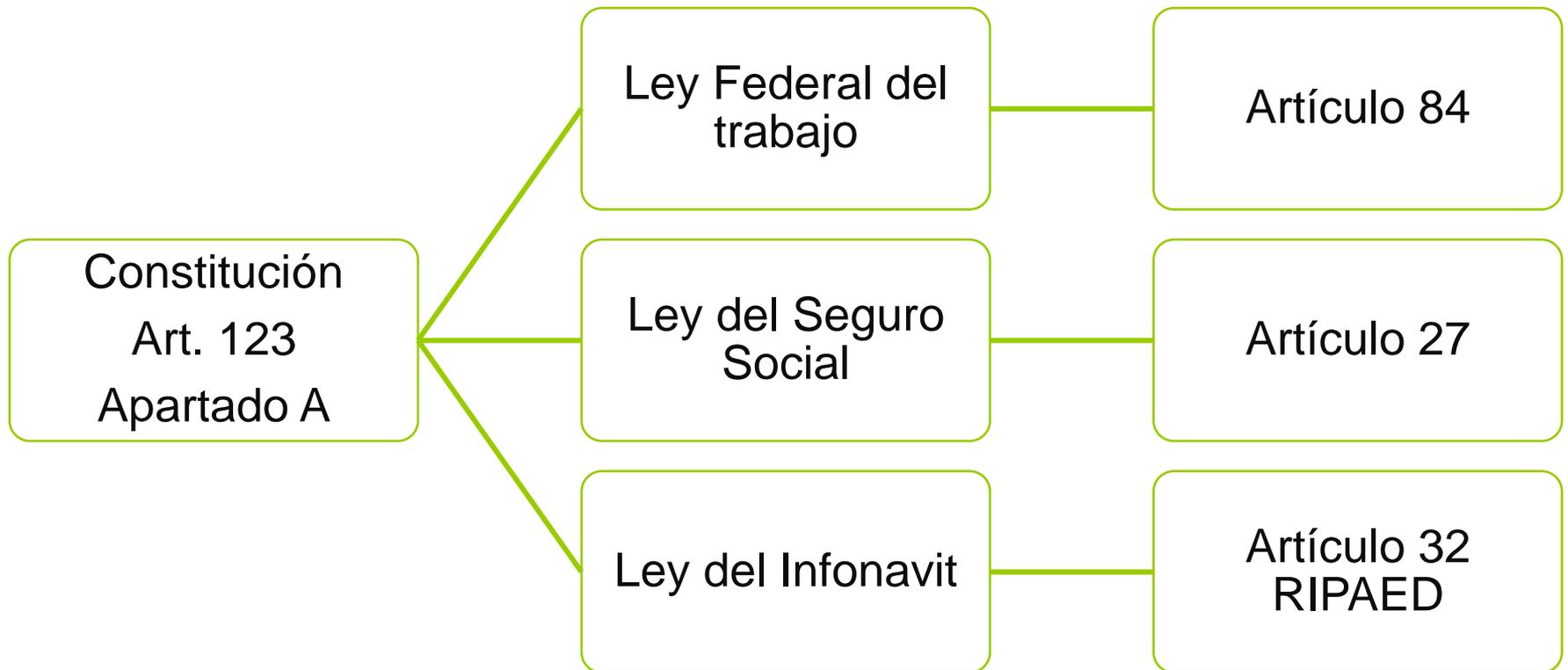
# TEMARIO

- 1. Concepto de salario**
  - a. Que integra al salario conforme a la Ley Federal del Trabajo
- 2. Tratamiento del salario base de cotización y elementos que lo integran**
  - a. Aguinaldo
  - b. Prima vacacional
  - c. Horas extra
  - d. Gratificaciones extraordinarias
- 3. Conceptos que no integran a la base de cotización, requisitos y excepciones**
  - a. Despensa
  - b. Fondo de ahorro
  - c. Premios de puntualidad y asistencia
  - d. Subsidios por incapacidad
  - e. PTU
- 4. Cálculos de integración de salarios**
  - a. Fijo
  - b. Variable
  - c. Mixto
- 5. Determinación del salario diario integrado**
  - a. Semana y jornada completa
  - b. Jornada reducida
  - c. Semana reducida
- 6. Reglas para la determinación del salario diario base de cotización**
- 7. Acuerdos de consejo técnico**
- 8. Criterios normativos del IMSS**
- 9. Casos prácticos**

# MARCO JURÍDICO



# MARCO JURÍDICO



# CPEUM

(ART. 123 APARTADO A)

Fracc.	Descripción
I	Jornada laboral máxima de 8 horas
II	Jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas
III	Prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años
IV	Un día de descanso por 6 días de trabajo
V	Mujeres en estado de embarazo no realizan labores peligrosas
V	Mujeres en estado de embarazo incapacidad antes y después del parto
V	Periodo de lactancia de dos medias horas
VI	Salarios mínimos generales y profesionales
VII	Trabajo igual salario igual
VIII	Salario Mínimo exceptuado de embargo, compensación o descuento
IX	PTU
X	Forma de pago del salario, en moneda de curso legal

# CPEUM

(ART. 123 APARTADO A)

Fracc.	Descripción
XI	Tiempo extra doble
XII	Infonavit
XIII	Capacitación y Adiestramiento
XIV	Riesgo de Trabajo
XV	Seguridad e Higiene en el Trabajo
XVI	Derecho de asociación del trabajadores y patrones
XVII	Huelgas y paros
XVIII	Huelgas lícitas
XIX	Paros lícitos
XX	Tribunales laborales resolverán las diferencias entre patrón y trabajadores
XXI	Indemnización de tres meses de salario, incumplimiento resolución
XXII	Indemnización de tres meses de salario, despido injustificado

# CPEUM

(ART. 123 APARTADO A)

Fracc.	Descripción
XXIII	Derecho de preferencia
XXIV	No se heredan las deudas del trabajador
XXV	Bolsa de trabajo
XXVI	Patrón extranjero
XXVII	Condiciones nulas
	Jornada inhumana
	Salario no remunerador
	Plazo mayor de una semana para pago del salario
	Lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda pago del salario
	Adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados
	Retener el salario en concepto de multa
	Renuncia a indemnizaciones por Riego de trabajo

# CPEUM

(ART. 123 APARTADO A)

Fracc.	Descripción
XXVIII	Patrimonio de familia
XXIX	Ley de seguro social
	Invalidez y Vida
	Cesantía y Vejez
	Enfermedades y accidentes de trabajo
	Guarderías
XXX	Sociedades cooperativas construcción de casas baratas e higiénicas

# SALARIO

(ART. 82 Y 83 LFT)

- **¿Qué es salario?**

- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

- **Formas de salario**

El salario puede fijarse por:

- Unidad de tiempo
- Por unidad de obra
- Comisión
- A precio alzado
- O de cualquier otra manera

# SALARIO

(ART. 82 Y 83 LFT)

- **Salario por unidad de tiempo**
  - Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza.
  - El trabajador y el patrón podrán convenir:
    - El monto del salario.
    - Siempre que se trate de un salario remunerador.
    - Así como el pago por cada hora de prestación de servicio.
    - Siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal.
    - Y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate.
  - El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.

# SALARIO

(ART. 82 Y 83 LFT)

- **Salario por unidad de obra**

- Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse.
- La naturaleza de ésta.
- Se hará constar la cantidad y calidad del material.
- El estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

# INTEGRACIÓN DEL SALARIO

(ART. 84 LFT)

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

# PRESTACIONES

- Salario
- Aguinaldo
- Vacaciones
- Prima vacacional
- Descansos trabajados
- PTU
- Prima dominical
- Horas extras
- Prima de antigüedad
- Tres meses de sueldo despido injustificado
- 20 días por año de servicio para evitar la reinstalación
- Jubilaciones
- Pensiones
- Comisiones
- Días festivos
- Premio por asistencia
- Premio por puntualidad
- Bono por productividad
- Incentivo por viaje
- Intereses no cobrados sobre préstamos
- Fondo de ahorro
- Despensa
- Ayuda para comida
- Vales restaurante
- Ayuda para renta
- Ayuda para transporte
- Vales de gasolina
- Vales de uniforme
- Ayuda para lentes
- Ayuda por fallecimiento
- Reembolso de gastos médicos
- Beca para trabajadores
- Beca para hijos
- Cuotas sindicales pagadas por el patrón
- Bono anual
- Premio por antigüedad
- Vacaciones pagadas
- Subsidio por incapacidad

# PROTECCIÓN DEL SALARIO

(ART. 85 Y 86 LFT)

- **Salario remunerador**
  - El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.
- **Salario por unidad de obra**
  - En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del Salario Mínimo, por lo menos.
- **Equidad en el salario**
  - A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

# PROTECCIÓN DEL SALARIO

## (ART. 88 Y 89 LFT)

- **Plazo de pago del salario**

- Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

- **Salario para indemnizaciones**

- Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el Artículo 84.
- En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como Salario Diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.
- Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el Salario Diario.

# PROTECCIÓN DEL SALARIO

(ART. 97 LFT)

- **Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:**
  - Pensiones alimenticias.
  - Pago de rentas a que se refiere el Artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.
  - Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del INFONAVIT.
  - Créditos otorgados o garantizados por el INFONACOT.

# PROTECCIÓN DEL SALARIO

## (ART. 110 LFT)

**Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:**

- I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de Artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del Salario Mínimo;
- II. Pago de la renta a que se refiere el Artículo 151 que no podrá exceder del 15%.
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del INFONAVIT.
- IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, no sean mayores del 30% del excedente del Salario Mínimo.
- V. Pago de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios.
- VI. Pago de las cuotas sindicales.
- VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el INFONACOT y no podrán exceder del 20% del salario.

# VACACIONES

(ART. 76 A 81 LFT)

- **Días de vacaciones**

- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.
- Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

- **Vacaciones en periodos discontinuos o de temporada**

- Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año.

# VACACIONES

(ART. 76 A 81 LFT)

- **Periodo de vacaciones**

- Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

- **No sujetas de compensación**

- Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.
- Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

- **Plazo para el disfrute de vacaciones**

- Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

# VACACIONES

(ART. 76 LFT)

<b>Antigüedad en años</b>	<b>Días de vacaciones</b>
<b>1</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>8</b>
<b>3</b>	<b>10</b>
<b>4</b>	<b>12</b>
<b>5 A 9</b>	<b>14</b>
<b>10 A 14</b>	<b>16</b>
<b>15 A 19</b>	<b>18</b>
<b>20 A 24</b>	<b>20</b>
<b>25 A 29</b>	<b>22</b>
<b>30 A 34</b>	<b>24</b>

# PRIMA VACACIONAL

(ART. 80 LFT)

- **Prima vacacional**
  - Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

# AGUINALDO

(ART. 87LFT)

- **Plazo de pago del aguinaldo**

- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

- **Aguinaldo en proporción**

- Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

# DESCANSOS OBLIGATORIOS

(ART. 69 a 73 LFT)

- **Descanso del séptimo día**
  - Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.
- **Descanso por acuerdo**
  - En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.
- **Prima dominical**
  - En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.
  - Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

# DESCANSOS OBLIGATORIOS

(ART. 69 a 73 LFT)

- **Séptimo día en parte proporcional**

- Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

- **Descanso trabajado se pago doble**

- Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

- **Hora de comida**

- Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

# DESCANSOS OBLIGATORIOS

(ART. 74 LFT)

- **Son días de descanso obligatorio:**
  - El 1o. de enero
  - El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero
  - El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo
  - El 1o. de mayo
  - El 16 de septiembre
  - El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre
  - El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal
  - El 25 de diciembre
  - El que determinen las Leyes Federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral

# HORAS EXTRA

(ART. 64 A 68 LFT)

- **Hora de comida como tiempo trabajado**
  - Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.
- **Horas extra de emergencia**
  - En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.
- **Horas extra dobles**
  - Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

# HORAS EXTRA

(ART. 64 A 68 LFT)

- **Forma de pago de horas extra**
  - **Horas extra de emergencia**
    - Las horas de trabajo a que se refiere el Artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.
  - **Horas extra dobles**
    - Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.
  - **Horas extra triples**
    - Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.
    - La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

## SUELDOS Y PRESTACIONES LABORALES

N°	Descripción	Monto	Fundamento
1	Sueldos y Salarios	Convenido	Art. 82 LFT
2	Aguinaldo	15 días	Art. 87 LFT
3	Vacaciones	Tabla	Art. 76 LFT
4	Prima Vacacional	25%	Art.80 LFT
5	Prima Dominical	25% cuota diaria	Art. 71 LFT
6	Horas extra Simples	Cuota por hora	Art 67 LFT
7	Horas extra dobles	200% cuota por hora	Art. 67 LFT
8	Horas extra triples	300% cuota por hora	Art. 68 LFT
9	Descansos Trabajados	200% cuota diaria	Art. 74 LFT
10	Séptimo día	1 día por 6 trabajados	Art. 69 LFT
11	PTU	10% base de ISR	Art. 117 LFT
12	Prima de antigüedad	12 días por año servicio	Art. 162 LFT

# 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.

# 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

## 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.

### Criterio Normativo 01/2016

**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.

# 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.

# 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

Concepto	Factor	Formula
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

**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.

# 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	3.15%		Del SBC
• Asegurado	1.125%		Del SBC
• Riesgo de trabajo			
• Patrón		según la clase	Del SBC

# 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 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.

# 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

# INFONAVIT

( ART. 29 LINFONAVIT )

- Son obligaciones de los patrones:
- I.- Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos a que se refiere el Artículo 31 de esta Ley;
- Los patrones estarán obligados, siempre que contraten un nuevo trabajador, a solicitarle su número de Clave Única de Registro de Población.
- Los patrones inscribirán a sus trabajadores con el salario que perciban al momento de su inscripción;

# INFONAVIT

( ART. 29 LINFONAVIT )

- Son obligaciones de los patrones:
- **II.-** Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social.
- Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente. Si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las aportaciones pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta;

# INFONAVIT

( ART. 29 LINFONAVIT )

- Son obligaciones de los patrones:
- **III.-** Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, conforme a lo previsto en los artículos 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo, que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto, así como enterar el importe de dichos descuentos en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, en la forma y términos que establece esta Ley y sus disposiciones reglamentarias. La integración y cálculo de la base salarial para efectos de los descuentos será la contenida en la fracción II del presente artículo.
- A fin de que el Instituto pueda individualizar dichos descuentos, los patrones deberán proporcionarle la información relativa a cada trabajador en la forma y periodicidad que al efecto establezcan esta Ley y sus disposiciones reglamentarias;

# INFONAVIT

( ART. 29 LINFONAVIT )

- Son obligaciones de los patrones:
- **IV.-** Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo, establecidas en esta Ley y sus disposiciones reglamentarias;
- **V.-** Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código Fiscal de la Federación y sus disposiciones reglamentarias. A efecto de evitar duplicidad de acciones, el Instituto podrá convenir con el Instituto Mexicano del Seguro Social la coordinación de estas acciones fiscales;

# INFONAVIT

( ART. 29 LINFONAVIT )

- Son obligaciones de los patrones:
- **VI.-** Atender los requerimientos de pago e información que les formule el Instituto a través de cualquier medio, incluyendo los electrónicos, que el Instituto ponga a su alcance, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias correspondientes.
- A los medios electrónicos a los que se refiere el párrafo anterior le será aplicable, en lo conducente, lo dispuesto en el Código Fiscal de la Federación;

# INFONAVIT

( ART. 29 LINFONAVIT )

- Son obligaciones de los patrones:
- **VII.-** Expedir y entregar, semanal o quincenalmente, a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, conforme a los períodos de pago establecidos, tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción.
- Asimismo, deberán cubrir las aportaciones, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, en cuyo caso su monto se depositará en una cuenta específica que se manejará en los mismos términos que los recursos individualizados del Fondo Nacional de la Vivienda, hasta en tanto se esté en posibilidad de individualizar los pagos a favor de sus titulares, en los términos de esta Ley.

# INFONAVIT

( ART. 29 LINFONAVIT )

- Son obligaciones de los patrones:
- **VIII.-** Presentar al Instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de aportaciones patronales de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Código Fiscal de la Federación, cuando en los términos de dicho Código, estén obligados a dictaminar por contador público autorizado sus estados financieros.
- Cualquier otro patrón podrá optar por dictaminar por contador público autorizado el cumplimiento de sus obligaciones ante el Instituto en los términos de las disposiciones reglamentarias correspondientes, y
- **IX.-** Las demás previstas en la Ley y sus reglamentos.

# INFONAVIT

( ART. 29 LINFONAVIT )

- Son obligaciones de los patrones:
- La obligación de efectuar las aportaciones y hacer los descuentos a que se refieren las fracciones II y III anteriores, se suspenderá cuando no se paguen salarios por ausencias en los términos de la Ley del Seguro Social, siempre que se dé aviso oportuno al Instituto, en conformidad al artículo 31. Tratándose de incapacidades expedidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, subsistirá la obligación del pago de aportaciones.
- En caso de sustitución patronal, el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de dos años, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón.



**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 ©."