

DISPOSICIONES APLICABLES EN SEGURIDAD SOCIAL A LAS NÓMINAS (IMSS E INFONAVIT)

Mtro. Miguel Angel Díaz Pérez



COFIDE®

CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

Objetivo

Revisar las disposiciones en materia de Seguro Social y de INFONAVIT, aplicables directamente al cálculo de las nóminas, como son: la integración del salario base de cotización, la presentación de avisos de altas, bajas y modificaciones de salarios de los trabajadores, los ausentismos e incapacidades, créditos de vivienda y las obligaciones del patrón.

Temario

1. Obligaciones del patrón en Seguro Social
 - A. Trabajadoras del hogar

2. Cálculo del Salario Diario Integrado

3. Altas, bajas y modificaciones de salarios
 - A. Plazos de presentación
 - B. Consecuencias de no presentar los avisos en tiempo
 - C. Modificaciones de salario al alza o a la baja

4. Impacto en el pago de cuotas de los ausentismos e incapacidad

5. Riesgo de trabajo

- A. Clasificación en riesgo de trabajo
- B. Prima de riesgo aplicable
- C. Declaración de riesgo de trabajo

6. Obligaciones de las outsourcing

7. Obligaciones del patrón en INFONAVIT

8. Retenciones por crédito hipotecario del trabajador

- A. Fecha de inicio de retención
- B. Fecha para dejar de retener
- C. Consecuencias de no retener en tiempo

ASPECTOS GENERALES



Fundamento legal para el pago del seguro social

- *“Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.”*
- **Art. 123 Apartado “A” fracción XXIX**

Fundamento legal para el pago del INFONAVIT

- *“Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.”*
- **Art. 123 apartado “A” fracción XII**

Finalidad de la seguridad social

Garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el estado.

1. OBLIGACIONES DEL PATRÓN EN SEGURO SOCIAL

Principales obligaciones

- Inscribirse como patrón ante el IMSS
- El patrón deberá llenar el formato legal para determinar la clase y fracción de riesgo de trabajo que le corresponde a la empresa.
- Dar de alta a sus trabajadores en el Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS), notificar cualquier modificación a su salario o información personal, así como presentar la baja correspondiente cuando concluya la relación laboral.

Llevar registros, tales como:

- a) Nóminas y listas en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores
- b) Para un mejor manejo de la contabilidad de la empresa, claridad de los pagos realizadas y conceptos deducidos, es preciso que los mismos contengan: Nombre, denominación o razón social del patrón, número de su registro ante el IMSS y del Registro Federal de Constituyentes (RFC).
- c) Nombre completo del trabajador, RFC, Clave Única del Registro de Población (CURP), duración de la jornada, fecha de ingreso al trabajo y tipo y monto de salario de los trabajadores.

- d) Lapso que comprende y periodicidad establecida para el pago de los salarios.

- e) Importe total del salario devengado, así como conceptos y montos de las deducciones y retenciones efectuadas.

- f) Unidades de tiempo laborado.

Otras obligaciones

- Informar al IMSS el salario base de cotización para el cálculo de las cuotas obrero-patronales.
- Proporcionar al IMSS los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas en la ley del seguro social y sus reglamentos.
- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el IMSS.

- Cuando se trate de patrones que se dediquen de 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 periodos de pago establecidos, las cuales, en su caso, podrán y ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos.
- Cumplir con las obligaciones que se le imponen en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Trabajadoras del hogar

- Reforma laboral del 1º de mayo de 2019
- Por acuerdo de Consejo Técnico, trabajadoras domésticas
- En la LFT solo reconoce a las trabajadoras de planta, contrario al H Acuerdo del Consejo Técnico que también reconoce a las de entrada por salida.
- [TRAB DOMESTICAS PRUEBA PILOTO 29032019.doc](#)

2. CÁLCULO DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

Salario conforme a la Ley Federal de Trabajo

- “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo ” (Art. 82)
- “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 ”.(Art. 85)
- “El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo ” (Art. 84)

Salario base de cotización (artículos 5-A y 27)

En estricto apego a lo dispuesto por los artículos 5-A, fracción XVIII y 27 de la Ley del Seguro Social vigente a la fecha, **el salario tiene la misma connotación que en la Ley Federal del Trabajo**, aunado el concepto de **alimentación** y con las excepciones previamente establecidas en ley.

¿Determinación del salario base de cotización?

El **salario base de cotización se integra** con los pagos hechos:

1. En efectivo por cuota diaria
2. Gratificaciones
3. Percepciones
- 4. Alimentación**
5. Habitación
6. Primas
7. Comisiones
8. Prestaciones en especie y,
9. cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Excepciones en su integración

- Instrumentos de trabajo
- Fondo de ahorro (partes iguales y solo retirar dos veces)
- Cantidades otorgadas para fines sociales de carácter sindical
- Aportaciones adicionales a la rama de RCV
- Aportaciones al INFONAVIT
- El reparto de utilidades a los trabajadores
- La alimentación y habitación (con costo, 20% del SMGDF, aplicando el 20% del VDUMA, que a partir de febrero \$ 89.62)
- Las despensas (especie o dinero, con tope del 40% del SMGDF, 40% del VDUMA)
- Premios de asistencia y puntualidad (tope del 10% del SBC)
- Planes de pensiones
- Tiempo extra, dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Determinación del salario diario base de cotización

Salario fijo (cuantía previamente conocida)

Mas:

Salario variable (cuantía no conocida)

Igual:

Salario mixto (salario diario integrado)

Por:

Días cotizados

Igual:

Salario base de cotización

Determinación del salario diario integrado fijo

Cuota diaria

Por:

Por factor de integración

Igual:

Salario diario integrado.(SDI)

Factor de integración.

Dentro de la Legislación del IMSS no existe una tabla de factores de integración, esto es una obligación que nace por Acuerdo del Consejo Técnico

Se obtiene:

Prestaciones mínimas de Ley por el primer año servicios.

15 días de aguinaldo. (Art. 87 LFT)

6 días de vacaciones. (Art. 76 LFT)

25% de prima vacacional. (Art. 80 LFT)

Aguinaldo

$$15/365 = 0.0411$$

Vacaciones y prima vacacional:

$$(6 * .25) / 365 = 0.0041$$

Determinación de factor:

$$.0411 + .0041 = .0452 \text{ más la unidad (Representa la cuota diaria)} = \mathbf{1.0452}$$

- La determinación del factor puede ser tan variada de acuerdo a las prestaciones que se tengan.
- La integración para determinar el salario diario integrado va de manera anticipada de acuerdo a las prestaciones que va a devengar.

Salarios variables (Art. 30, fracc. 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.
- Hay que considerar que el salario mínimo que reconoce la ley es el mínimo del área geográfica respectiva (Art. 28 LSS)

Topes de salarios

- El importe equivalente a 25 veces del salario mínimo general del Distrito Federal (25 VDUMA) en las ramas de:
 - Enfermedad y maternidad
 - Gastos médicos pensionados
 - Retiro
 - Guarderías y prestaciones sociales
 - Riesgos de trabajo

El importe equivalente a 25 veces del salario mínimo general del Distrito Federal (25 VDUMA) en las ramas de:

- Invalidez y vida
- Cesantía y vejez

Incidencias en días cotizados

- **Por ausentismos** menores a 8 días, solo paga la rama de enfermedad y maternidad (Art.31, fracción I y Art. 116(RACEFRF))
- Por ausentismos de 8 días o más, se deberán pagar todas las ramas. (Art. 31, fracción I)
- **Por incapacidades** solo se pagara la rama de retiro (Art. 31, fracción IV).

Jornada y Semana Reducida. (Art. 29 fracción III LSS y 62 del RACEFRF)

Jornada Reducida.

Sumar todos los salarios
percibidos en un semana.

Dividir entre:

Siete

Si es mayor al SMGAG será el
salario base de cotización

Semana Reducida. (pago por día)

Sumar los salarios pagados en
una semana.

Mas:

Importe de las prestaciones que
lo integran y Parte proporcional
del séptimo día

Dividir entre:

Siete

Si es mayor al **SMGAG** será el salario
base de cotización.

EJEMPLOS DE SDI Y SBC

- [SDI IMSS EJEMPLOS.xlsx](#)

DETERMINACION DE CUOTAS AL IMSS

El régimen obligatorio comprende los seguros de

- Seguro de enfermedad y maternidad (incluye el seguro de gastos médicos pensionados)
- Seguro de riesgos de trabajo
- Seguro de invalidez y vida
- Seguro de retiro cesantía en edad avanzada y vejez
- Seguro guardería y prestaciones sociales

Porcentajes de aportaciones de la cuotas tripartitas al Seguro Social

Seguro o Ramo	Tipo de prestación	Patrón	Trabajador	Estado	Base de cálculo
Enfermedades y Maternidad	En especie (cuota fija)	20.40%	0.00%	0.00%	SMG DF
	En especie	1.10%	0.40%	0.00%	SBC menos 3VSMGDF
	En especie	0.00%	0.00%	13.90%	SMG DF
	En dinero	0.70%	0.25%	0.05%	SBC
	En especie de pensionados	1.05%	0.375%	0.075%	SBC
Riesgos de Trabajo	En especie y en dinero	Mínima 0.5% Máxima 15.000%	0.00%	0.00%	SBC
Guarderías y prestaciones sociales	En especie	1.00%	0.00%	0.00%	SBC
Invalidez y Vida	En dinero	1.75%	0.625%	0.125%	SBC
Retiro	En dinero	2.00%	0.00%	0.00%	SBC
Cesantía y Vejez	En dinero	3.150%	1.125%	0.225%	SBC

SBC. Salario Base de Cotización

SMG DF. Salario mínimo general del Distrito Federal

SBC menos 3VSMGDF. Tres veces el salario mínimo general diario del Distrito Federal

3. ALTAS, BAJAS Y MODIFICACIONES DE SALARIOS

Plazos de presentación

- Afiliación previa, un día antes de que inicie la relación laboral.
- De suma trascendencia utilizar la modalidad arriba citada; ya que, blinda al patrón ante cualquier siniestro.
- El clásico, 5 días hábiles siguientes al inicio de la relación laboral.

Consecuencias de no presentar los avisos en tiempo

- El más importante y trascendental, en el caso de un siniestro, el IMSS finque al patrón capitales constitutivos por la atención médica quirúrgica y hospitalaria brindada al trabajador.
- Pago de cuotas obrero patronales, sin que exista un Salario Base de Cotización (SBC)

Modificaciones de salario al alza o a la baja

- 5 días hábiles siguientes al suceso.
- En el caso de baja del trabajador, el patrón tiene la obligación de pagar las cuotas obrero patronales hasta en tanto no presente dicho aviso.
- En práctica profesional usamos los 7 días de ausentismo; empero, esto no es del todo correcto.

4. IMPACTO EN EL PAGO DE CUOTAS DE LOS AUSENTISMOS E INCAPACIDAD

- Por ausentismos menores a 8 días, solo paga la rama de enfermedad y maternidad (Art.31, fracción I) LSS y Art. 116 (RACERF*)
 - Por ausentismos de 8 días o más, se deberán pagar todas las ramas. (Art. 31, fracción I)
 - Por incapacidades solo se pagara la rama de retiro (Art. 31, fracción IV).
- * Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización

5. RIESGO DE TRABAJO

Inscripción ante el riesgo de trabajo

- Todos los patrones están obligados a inscribirse de acuerdo a la clase, grado y prima de riesgo de trabajo
- La Ley del Seguros Social reconoce cinco clases de riesgo de trabajo (clase I, II, III, IV Y V)
- En el Reglamento de Afiliación, Clasificación de Riesgo de Trabajo, Fiscalización y Recaudación existe el catalogo de actividades para ubicar al patrón en la clase y grado de riesgo de trabajo que le corresponde, así como las disposiciones reglamentarias para la determinación de la prima.

Inicio de actividades

- Las empresas al registrarse por primera vez o al cambiar de actividad deberán auto clasificarse 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.

- 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.

CLASES Y TASAS DE RT

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

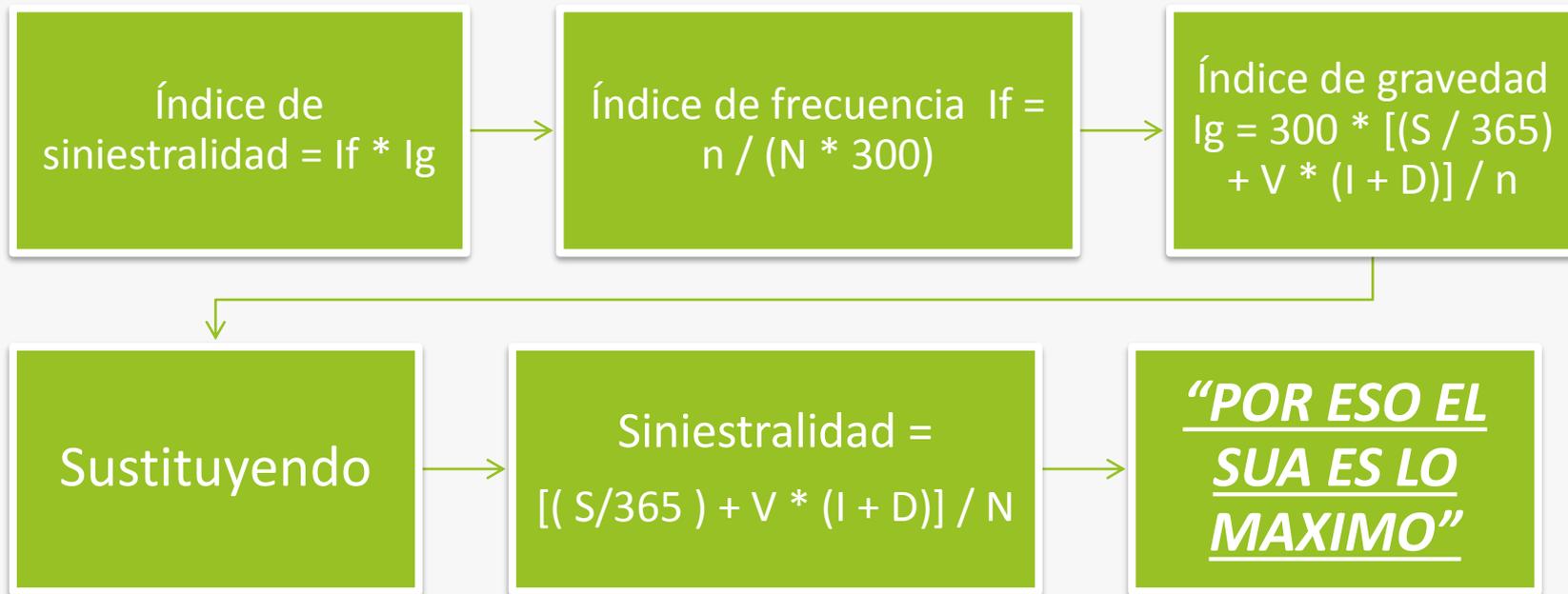
Regla para outsourcing

- 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 el reglamento
- Tratándose de los patrones a que se refiere el tercer párrafo del artículo 15-A, de la Ley del Seguro Social, **a solicitud del patrón**, el instituto le **asignará un registro patronal por cada una de las clases**

Siniestralidad

- Las empresas tendrán la obligación de revisar anualmente su siniestralidad, **conforme** al período y dentro del plazo que señale el **reglamento**, para determinar si permanecen en la misma prima, se disminuye o aumenta.
- La prima conforme a la cual estén cubriendo sus cuotas las empresas podrá ser modificada, aumentándola o disminuyéndola en una proporción **no mayor al uno por ciento** con respecto a la del año inmediato anterior, tomando en consideración los riesgos de trabajo terminados durante el lapso que fije el reglamento respectivo, con independencia de la fecha en que éstos hubieran ocurrido y la comprobación documental del establecimiento de programas o acciones preventivas de accidentes y enfermedades de trabajo. Estas modificaciones no podrán exceder los límites fijados para la prima mínima y máxima, que serán 0.5% y 15%

Formulas



Obligación del patrón

- Para que el patrón determine su prima deberá llevar un registro pormenorizado de su siniestralidad, desde el inicio de cada uno de los casos hasta su terminación, **estableciendo y operando controles de documentación e información que él genere**, así como de la que elabore el instituto, esta última información será entregada al trabajador o a sus familiares para que la hagan llegar al patrón, con el fin de justificar sus ausencias al trabajo o al momento de reincorporarse al mismo.
- *El patrón estará obligado a recabar la documentación correspondiente del trabajador o sus familiares y si éstos omiten la entrega, el propio patrón deberá obtenerla del instituto**

*Artículo 34 del Reglamento de La Ley Del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación De Empresas, Recaudación Y Fiscalización.

Declaración de riesgo de trabajo

- **Todo patrón que tenga a su cargo trabajadores inscritos en el Seguro Social está obligado a calcular anualmente la siniestralidad ocurrida en sus empresas, por el periodo comprendido desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.**
- A presentarse a más tardar el último día de febrero de cada año.
- Puede generarse directamente del SUA
- Puede generarse con formatos autorizados y acudir a la sub delegación que le corresponda al patrón a presentarla.

6. OBLIGACIONES DE LAS OUTSOURCING

Uso y abuso de las outsourcing

- Sin duda el modelo y figura jurídica que se ha tomado en los últimos años, han hecho que el uso y abuso de las outsourcing sea fiscalizado, impugnado y, en ocasiones, llevado al ámbito penal por la evasión de la carga social.
- Por lo que, antes de entrar de lleno en materia, es necesario definir algunos conceptos y conocer algunas obligaciones de las outsourcing.

Definición de conceptos

- **Outsourcing:** Anglicismo utilizado en México, principalmente, para realizar una subcontratación.
- **Subcontratación:** Contrato que una empresa realiza con otra para que ésta lleve a cabo determinadas tareas que, originalmente, son actividades de la primera.
- **Intermediación laboral:** Es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

NUEVO CONCEPTO PARA IDENTIFICAR A UNA OUTSOURCING

Tercerización de personal

- ❑ Es un proceso mediante el cual una persona física o moral, sin importar su giro ni su tamaño, delega los procesos de la administración de personal a un tercero experto en la materia.
- ❑ Esto incluye desde el reclutamiento, selección, contratación, cálculo y pago de sueldos y entero de cuotas obligatorias a las diferentes instancias gubernamentales, hasta la conclusión de la relación laboral.

No serán considerados intermediarios, sino patrones

- Las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.
- En caso contrario **serán solidariamente responsables** con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores

PAGOS DERIVADOS DE LA RELACION LABORAL

POR LEY	POR CONTRATO	PREVISION SOCIAL
CUOTA DIARIA	PREMIO DE PROD.	SUBSIDIO DE INCAPACIDAD
AGUINALDO	PREMIO DE PUNTUALIDAD	BECAS
VACACIONES	PREMIO DE ASISTENCIA	ACT. CULTURAL Y DEPORTIVA
PRIMA VACACIONAL	COMISIONES	GUARDERIAS
PTU	AYUDA DE TRANSPORTE	VALE DESPENSA
HORAS EXTRAS	AYUDA DE RENTA	FONDO DE AHORRO
DIA DE DESCANSO LAB.	VIATICOS	AYUDA PARA LENTES
IND. CONSTITUCIONAL	COMP. POR ANTIGÜEDAD	REEMB. GTOS. MEDICOS
IND. LABORAL	SERV. DE COMEDOR Y COMIDA	REEMB. GTOS. FUNERAL
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	AYUDA POR DIA DE REYES	SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES
PRIMA DOMINICAL	AYUDA POR ANIVERSAIO	SEGURO DE VIDA

Obligaciones laborales, entre otras

- Capacitación y adiestramiento a los trabajadores
- Podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo que el patrón preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básicos, medio o superior.
- Otorgar, cuando menos una beca a los trabajadores o sus hijos cuando la empresa tenga más de cien trabajadores y menos de mil.
- Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios.
- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y **proporcionarles los equipos y útiles indispensables.**

CRITERIO DEL PLENO DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

- Con el Boletín número 71, del **14 de abril de 2014**, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) hizo del conocimiento del personal jurídico y administrativo de la Junta, así como de los litigantes y usuarios, el **criterio uniformado de resolución sobre la “Relación de trabajo en el régimen de subcontratación laboral”**, aprobado por el Pleno de la JFCA en su sesión especial celebrada el 10 de abril del año en curso.
- El criterio refiere que **el elemento característico de la relación de trabajo** tanto para la doctrina como para la jurisprudencia **es la subordinación**, entendida como el poder de mando del patrón, correlativo a un deber de obediencia del trabajador, en todo lo relacionado con el trabajo contratado.

- **No obstante, en el régimen de subcontratación, el contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores, a favor de una persona física o moral denominada contratante, quien tiene derecho a fijar al primero las tareas a realizar, supervisar el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas. En ese sentido, por sus características constituye una excepción a la regla general, por virtud de la cual, la relación de trabajo debe ser directa y por tiempo indeterminado.**
- **Así, para que produzcan plenos efectos los acuerdos tomados entre la persona física o moral denominada contratante y el contratista, la forma del contrato debe ser escrita y satisfacer todos los requisitos previstos en los artículos 15-A y 15-B de la Ley Federal del Trabajo (LFT), toda vez que el incumplimiento de estas condiciones, deriva en una sanción para el contratante beneficiario de los servicios, consistente en considerarlo patrón, con el consecuente deber de responder de todas las obligaciones laborales y de seguridad social contraídas con los trabajadores.**

- De ahí que el criterio establezca que el incumplimiento de uno de los requisitos hará innecesario el estudio de los restantes.
- Por tanto, la JFCA señala que en principio, **el responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales será el contratista, pero en caso de que éste incumpla con los salarios y prestaciones o con el entero de las cuotas y aportaciones de seguridad social, corresponderá al contratante como beneficiario de las obras ejecutadas o de los servicios prestados, responder de las obligaciones** nacidas de las relaciones de trabajo.

Requisito del contrato de prestación de servicios (Art. 15-B Y 15-C, LFT)

- La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato, que la contratista cuenta con la documentación y los **elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.**
- **La empresa contratante, deberá cerciorarse** permanentemente que la empresa contratista, **cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo**, respecto de los trabajadores de esta última.
- Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una **unidad de verificación debidamente acreditada** y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables

Unidad de verificación debidamente acreditada

- Las Unidades de Verificación (UV) son personas físicas o morales, imparciales e independientes que cuentan con la integridad e infraestructura (organización, personal y recursos económicos) necesarias para llevar a cabo los servicios de **verificación bajo los criterios especificados en las NOM'S expedidas por la STPS**. Para tal efecto deben estar acreditadas ante la **Entidad Mexicana de Acreditación**.
- NMX-EC-17020-IMNC-2000 “Criterios generales para la operación de varios tipos de unidades (organismos) que desarrollan la verificación (inspección)”

- **El objetivo de las UV** es comprobar que los patrones observen sus obligaciones en materia de seguridad e higiene al interior de sus centros de trabajo; las cuales están previstas en las Normas Oficiales Mexicanas.
- Para tal efecto, estas unidades tienen que elaborar un acta de verificación, en donde informen sobre las actividades realizadas por los patrones, y si existe el cumplimiento total de la normativa, **deben expedir un dictamen de verificación**, el cual tiene *validez oficial por dos años*.

No procede la subcontratación

- Cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales.
- A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el **salario mínimo general**. (sic)
- Recordar que ya debemos considerar el valor de la Unidad de Medida y Actualización (UMA)

Envío de riesgos de trabajo a través del SIAAT (Portal de la STPS)

- Acuerdo por el que se crea el SISTEMA DE AVISOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO y se dan a conocer los formatos para informar los accidentes y defunciones de los trabajadores.**(SIAAT)**
- Publicado el 14 de diciembre del 2015 en el Diario Oficial de la Federación, con entrada en vigor el día 1º de enero del 2016.
- Objeto: Establecer el Sistema de Avisos de Accidentes de Trabajo y dar a conocer los formatos de los avisos de accidentes de trabajo, así como las defunciones.

EL OUTSOURCING EN ÁMBITO DEL IMSS

REGLAS GENERALES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN ESTABLECIDA EN EL QUINTO PÁRRAFO DEL ARTICULO 15-A, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, APROBADAS POR EL H. CONSEJO TÉCNICO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, MEDIANTE ACUERDO No. ACDO. AS2.HCT.300909/194.P.DIR.

(DOF OCTUBRE 9 DE 2009)

Nacimiento de la obligación

- El 9 de julio del año 2009, mediante un Decreto publicado en el DOF, se modifican algunos artículos de la Ley del Seguro Social, el objetivo principal es la regulación de las empresas reconocidas como intermediarios laborales conocidas como outsourcing. (Art. 15-A)
- Cuando en la contratación de trabajadores para un patrón, a fin de que ejecuten trabajos o presten servicios para él, participe un **intermediario laboral**, cualquiera que sea la denominación que patrón e intermediarios asuman, ambos serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador, respecto del cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta Ley.

Sujetos de aplicación

Son sujetos de aplicación de las presentes reglas generales:

- I. Los patrones o sujetos obligados, **cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica** que, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, **pongan a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o trabajos acordados** bajo la dirección del beneficiario de los mismos, en las instalaciones que éste determine, y

- II. Los beneficiarios de los trabajos ejecutados o servicios prestados.

Fecha de presentación de la información

De acuerdo al artículo 15-A de la LSS es:

Trimestralmente dentro de los primeros quince días de los meses de Enero, Abril, Julio y Octubre en relación con los contratos celebrados en el trimestre de que se trate.

Medios para presentar la información

I. A través de internet (formato PS1 solicitud de registro de información de los contratos de prestación de servicios)

A) patrones, sujetos obligados o beneficiarios, mediante el portal del sistema IMSS desde su empresa (**IDSE**), identificándose con su número patronal de identificación electrónica (**NPIE**) y **certificado digital**.

B) beneficiarios de los servicios o trabajos, mediante el portal del IMSS, *identificándose con su clave de identificación electrónica de beneficiario* (CIEB), cuando carezcan de registro patronal.

II. En formato pre-llenado en el portal IMSS, impreso en la subdelegación correspondiente.

RT para outsourcing

- 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 el reglamento
- Tratándose de los patrones a que se refiere el tercer párrafo del artículo 15-A, de la Ley del Seguro Social, **a solicitud del patrón**, el instituto le **asignará un registro patronal por cada una de las clases**

FORMATO PS1

- [FORMATO PS1 EDITABLE.doc](#)

Multas aplicables

INFRACCIÓN	SANCIÓN
No presentar al Instituto la información señalada en el artículo 15-A de esta Ley	De 20 a 350 VSMGDF (VDUMA)
(Art. 304-A, fracción XXII)	(Art. 304-B, fracción IV)

EL OUTSOURCING ENTORNO AL INFONAVIT (INCLUYE SIRESO)

Reformas a la Ley del INFONAVIT

- El 4 de junio de 2015 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se **adiciona el artículo 29 Bis** a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT). En principio el inicio de vigencia de la presente disposición jurídica **era el día 5 de junio de 2015**.
- La Gerencia de Recaudación y Servicios al Patrón del INFONAVIT dio a conocer, a través del [oficio SGRF/GRSP/0347](#) publicado en el [portal de Internet de la dependencia](#), que la fecha límite para presentar la información referida en el nuevo artículo 29 Bis de la Ley del INFONAVIT **será el 13 de noviembre de 2015**.

Reformas 2016

- DECRETO por el que se reforman los artículos 29, fracción VI y 35, primer párrafo; y se adicionan los artículos 29 Ter y 29 Quáter de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.**(DOF 06/01/2016)**
- El pago de las **aportaciones y descuentos** señalados en el artículo 29, **será por mensualidades vencidas**, a más tardar los días diecisiete del mes inmediato siguiente, a través de los formularios electrónicos o impresos que determine el Instituto.

- El Instituto **utilizará medios electrónicos** para el cumplimiento de su objeto y **podrá** tener el carácter de autoridad certificadora, en términos de lo dispuesto por la **Ley de Firma Electrónica Avanzada**, para emitir certificados digitales a efecto de aplicar el uso de firma electrónica avanzada en las formas y procedimientos a su cargo. **(Artículo 29 Quáter)**
- El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores dentro de los **180 días siguientes** a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, **expedirá las reformas y adiciones correspondientes** relativas a las disposiciones materia de este Decreto. **(Artículo Segundo Transitorio)**

SISTEMA DE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA (SIRESO)

¿Qué es SIRESO?

Es un **sistema electrónico** que permite cumplir con la nueva disposición en la Ley de INFONAVIT a los patrones y beneficiarios que tienen trabajadores asalariados contratados bajo el esquema de **subcontratación de personal** para comprobar el cumplimiento con sus obligaciones fiscales en materia de vivienda y garantizar los derechos de los trabajadores.

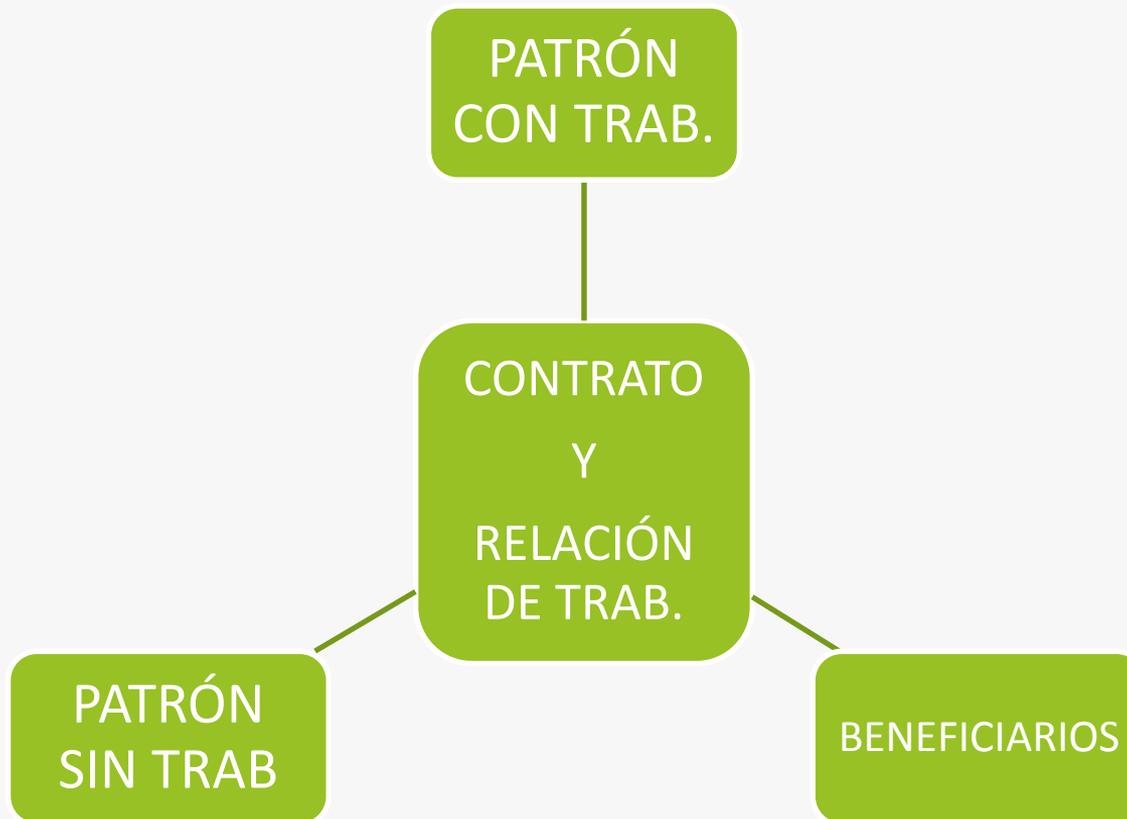
En que consiste

- Cuando en la contratación de trabajadores participe un **intermediario laboral o contratista**, y el beneficio del trabajo lo reciba otra persona denominada **beneficiario o contratante**, *ambos serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador* respecto de las obligaciones contenidas en la Ley del INFONAVIT.
- **No se considera intermediario laboral sino Patrón** la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, constituida de acuerdo a la legislación aplicable, que cuenta con un lugar de negocios y brinda un servicio o producción de un bien, con herramientas, insumos y trabajadores propios y suficientes, **quienes se desempeñan bajo el mando y subordinación únicamente del Patrón.**

Trimestres a informar y el plazo de presentación

TRIMESTRE	MES DE PRESENTACIÓN
Primer Trimestre (Enero-Marzo)	Abril 2021
Segundo Trimestres (Abril-Junio)	Julio 2021
Tercer Trimestre (Julio-Septiembre)	Octubre 2021
Cuarto Trimestres (Octubre Diciembre)	Enero 2022

INFORMACIÓN A ENVIAR



Patrón con trabajadores

- Es importante mencionar que los patrones que cuentan **con una clave de acceso para portal empresarial**, tengan actualizada la dirección de correo electrónico, que es el medio de comunicación entre el sistema y el usuario para la entrega del acuse de recibo, o en su caso, archivo de rechazo.
- En **un solo archivo debe** presentar la información de todos los Números de Registros Patronales asociados al Registro Federal de Contribuyentes
- Así mismo, debe declarar **en un solo archivo a todos los beneficiarios o contratantes** con los que tenga contrato vigente en ese trimestre.

Patrón sin trabajadores

- Esté perfil aplica para aquellos **patrones que no tienen asociado un Número de Registro Patronal al Registro Federal de Contribuyentes** que declaran y no tienen trabajadores contratados.
- Deben **declarar en un solo archivo** a todos los beneficiarios o contratantes con los que tenga contrato vigente en ese trimestre.
- El nombre o razón social del patrón y beneficiario debe anotarse completo, es decir, incluida las abreviaturas del tipo de sociedad.
- Los patrones que no tienen trabajadores, pero que sí tienen asociado un Número de Registro Patronal, deberán presentar su información por portal empresarial.

- Si la clave de acceso ya está vencida o aún no la han tramitado, deberán realizar el trámite en la Delegación Regional que les corresponde.
- Sólo para aquellos patrones que no cuentan con emisión, porque su trámite de Número de Registro Patronal es reciente, en un **plazo menor de dos meses** contados a partir de los meses en que nace la obligación de presentar la información, **deberán exponer su caso mediante un correo a Sireso@infonavit.org.mx**, para brindarles el apoyo y solventar esa situación.

Beneficiario

- Es importante mencionar que los beneficiarios que cuentan con una clave de acceso para portal empresarial, tengan actualizada la dirección de correo electrónico, que es el medio de comunicación entre el sistema y el usuario para la entrega del acuse de recibo, o en su caso, archivo de rechazo.
- El nombre o razón social del patrón y beneficiario debe anotarse completo, es decir, incluida las abreviaturas del tipo de sociedad.

Beneficiario

- Deben presentar en un solo archivo, la información de todos los Números de Registros Patronales asociados al Registro Federal de Contribuyentes.
- Deben declarar **en un solo archivo a todos los patrones o contratistas (outsourcing)**, con los que tenga contrato vigente en ese trimestre.

ESTRUCTURA DE LAY OUT

[patrones-con-trabajadores.xlsx](#)

[patrones-sin-trabajadores.xlsx](#)

[beneficiarios.xlsx](#)

[detalle-de-trabajadores.xlsx](#)

Multa

- Los sujetos obligados a presentar el detalle de los contratos celebrados de suministro de personal y no cumplan en tiempo y forma, el INFONAVIT **podrá** imponer una multa que puede ascender hasta 350 veces el salario mínimo.
- VDUMA \$ 89.62 X 350 = 31,367.00
- Artículo 55 de la Ley del INFONAVIT

7. OBLIGACIONES DEL PATRÓN EN INFONAVIT

Fundamento legal para el pago del INFONAVIT

- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones
- Art. 123 Apartado A) fracción XII

Obligación de los patrones

(Art. 29 LINFONAVIT y Art. 3 DEL RIPAEDI)

- Inscribirse e inscribir a sus trabajadores con el salario que perciban al momento de su inscripción.
- Determinar el monto de las aportaciones del 5% sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras.
- Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, que se destine al pago de abonos para cubrir prestamos otorgados por el instituto.
- RIPAEDI: *Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al INFONAVIT*

Salario diario integrado para pago de aportaciones al INFONAVIT

- En estricto apego a lo dispuesto por el artículo 143 de la ley federal del trabajo, vigente a la fecha
- **El salario tiene la misma connotación que en la Ley del Seguro Social. (Art. 29, fracción II)**

Ley de INFONAVIT (Art. 29, Fracc. 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 las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la ley del seguro social y en la ley federal del trabajo. **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”.**

Prestaciones que lo integran, conforme a la LFT

- Cuota diaria
- Gratificaciones (aguinaldo)
- Primas (vacacional, dominical, antigüedad, etc)
- Percepciones
- Alimentación
- Habitación
- Comisiones
- Prestaciones en especie y
- Cualquier cantidad o prestación **que se entregue por sus servicios**

Excepciones en su integración

Independiente a lo que se viene aplicando en la práctica profesional (SUA), el artículo 143 de la Ley Federal de Trabajo establece que no serán parte integrante del salario los siguientes conceptos:

- Instrumentos de trabajo
- Fondo de ahorro (partes iguales, **no importa su retiro**)
- Cantidades otorgadas para **finés sociales o sindicales**
- Aportaciones al IMSS

Topes de salarios

- Conforme al artículo 144 de la Ley Federal del Trabajo es de **10 veces** el salario mínimo general del **área geográfica del contribuyente**.
- De julio 2007 en adelante 25 VSMGDF (25 veces **VDUMA**)
- Conforme al artículo 13 del RIPAEDI

Limite inferior el SMGAG* y como limite superior 25 veces el SMGDF.
(VDUMA)

*Por trabajadores en Zona Norte Fronteriza, a partir de 2019.

Incidencias en días cotizados (Art. 35 RIPAEDI)

- Por ausentismos menores a 8 días, en forma consecutiva o interrumpida se descontaran
- Por **ausentismos de mas de 8 días** consecutivas el patrón queda liberado del pago de aportaciones siempre que se **haya presentado el aviso de baja**
- *Por incapacidades subsiste la obligación de pago de aportaciones.*

RETENCIONES POR CRÉDITO HIPOTECARIO DEL TRABAJADOR

COMPORTAMIENTO DE SMG, UMA Y UMI

AÑO	MIR* AUT	A INCREM SMG	SMG	SMZFN	VALOR UMA	B INCREM UMA	VARIACIÓN SMG VS UMA EL MENOR	VALOR UMI
2016	-	4.19%	73.04		73.04	0.00%	-	73.04
2017	4.00	3.90%	80.04		75.49	3.36%	3.36%	75.49
2018	5.00	3.90%	88.36		80.60	6.77%	3.90%	78.43
2019	9.43	5.00%	102.68	176.17	84.49	4.83%	4.83%	82.22
2020	14.67	5.00%	123.22	185.56	86.88	2.83%	2.83%	84.55
2021	15.75	6.00%	NA	213.39	89.62	3.15%	3.15%	87.21
	10.46	6.00%	141.70	NA	89.62	3.15%	3.15%	87.21

* Monto Independiente de Recuperación

NACIMIENTO DE LA UMI

- A. Este factor “nace oficialmente”, para el ejercicio 2018, en el Presupuesto de Ingresos y Egresos INFONAVIT 2018.
- B. Esto se confirmó por el propio INFONAVIT cuando dio a conocer la Subdirección General de Planeación y Finanzas el oficio SGPF/013/2018 fechado el día 09 de enero de 2018.
- C. Año con año, el nuevo valor denominado UMI INFONAVIT dependerá del incremento autorizado por la CONASAMI y el valor de la UMA publicado por INEGI.
- D. Todo lo antes descrito al tenor de lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley del INFONAVIT, el cual no reconoce dicho concepto.

Formas de amortizar un crédito para vivienda

Amortizaciones con porcentaje.

SDI

Por :

Días cotizados

Igual:

Base para la aplicación del porcentaje

Por:

Porcentaje 20%, 25% o 30%.

Igual:

Amortización del crédito

ANEXO UNO

Tasas de Descuentos (Expresadas en porcentajes)

Salario (VSM)	Créditos actualmente con tasa máxima de:		
	20%	25%	30%
2	15.7	19.6	24.6
3	16.8	21.0	26.0
4	17.2	21.5	26.5
5	17.7	22.1	27.1
6	17.8	22.3	27.3
7 o más	20.0	25.0	30.0

Dicho acuerdo fue publicado en el **Diario Oficial de la Federación** del 8 de diciembre de 1997, a través del cual se autorizó la disminución de los porcentajes de descuento para la amortización de los créditos de vivienda otorgados hasta al 31 de enero de 1998.

Amortización de crédito en veces de salario mínimo mensual vigente del Distrito Federal. (Regla vigésima sexta de las reglas para el otorgamiento de créditos)

- Salario mínimo actual de la CDMX \$ 141.70 y en ZFN \$ 213.39
- Salario del trabajador TOPADO (25 VSMGDF (25 VECES VDUMA)
- **Factor de amortización: 200.2440 VSMG.**
- Bimestre a trabajar: 2/2021
- Días del bimestre: 61
- Incidencias: 3 ausentismos.
- Días cotizados: 57

FACTOR VSMGDF	200.244
SALARIO MÍNIMO GENERAL	141.7
BASE MENSUAL	28,374.57
POR MESES DEL BIMESTRE	2
AMORTIZACION BIMESTRAL	56,749.15
DIAS DEL BIMESTRE	61
AMORTIZACION POR DIA	930.31
DIAS COTIZA EL TRABAJADOR	57
AMORTIZACION PRIMER BIM	53,027.89
SEGURO	15.00
TOTAL A AMORTIZAR.	53,042.89

DETERMINACIÓN DE LA AMORTIZACIÓN CON VALOR DE LA UMI

FACTOR VSMGDF	200.244
VALOR UMI	87.21
BASE MENSUAL	17,463.28
POR MESES DEL BIMESTRE	2
AMORTIZACION BIMESTRAL	34,926.56
DIAS DEL BIMESTRE	61
AMORTIZACION POR DIA	572.57
DIAS COTIZA EL TRABAJADOR	57
AMORTIZACION PRIMER BIM	32,636.29
SEGURO	15.00
TOTAL A AMORTIZAR.	32,651.29

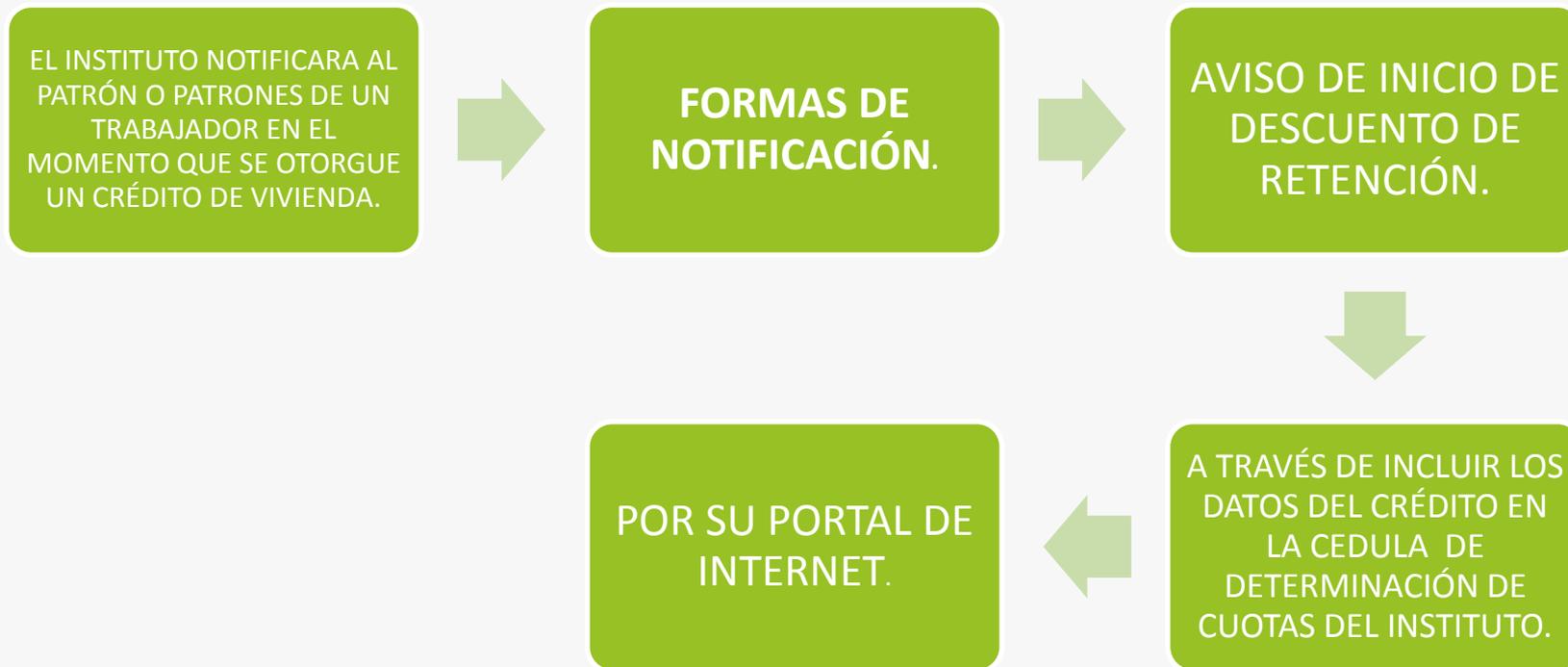
Otros procedimientos

- **Amortización de créditos en cuota fija**, estos créditos se otorgaban a los trabajadores con salario mínimo y eran cantidades fijas las que se descontaban expresadas ya en pesos.
- **Otro** considerar, cuando el trabajador pierde el empleo y realiza un convenio con el INFONAVIT para el seguir pagando directamente el crédito.
- Actualmente, estamos observando que los créditos están otorgándose en pesos, situación que es acorde con la desindexación del salario mínimo general.

Responsabilidad solidaria del patrón

- Los patrones son solidariamente responsables del entero de los descuentos ante el instituto.
- La responsabilidad solidaria de los patrones en la amortización de créditos será a partir de la fecha en que deban iniciar los descuentos, y hasta la presentación de los avisos de baja del trabajador o cuando el instituto les notifique el aviso de suspensión de los descuentos.(Art. 50 RIPAEDI)
- El patrón que omite efectuar los descuentos correspondientes deberá enterar por su cuenta los abonos para la amortización de los créditos respectivos. (Art. 52 RIPAEDI)

Fecha de inicio de retención



Fecha de inicio de retención



EL PATRÓN DEBERÁ INICIAR LA RETENCIÓN Y EL ENTERO DE LOS DESCUENTOS A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE A AQUEL EN QUE RECIBE ALGUNO DE LAS FORMAS DE NOTIFICACIÓN.(ART. 44 DEL RIPAEDI)



LA FALTA DE RECEPCIÓN DE LAS CEDULAS DE DETERMINACIÓN A QUE SE REFIERE ESTE REGLAMENTO NO EXIME AL PATRÓN DE LA OBLIGACIÓN DE RETENER Y ENTERAR LOS DESCUENTOS. (ART. 48 RIPAEDI)

Fecha para dejar de retener



CUANDO EL TRABAJADOR
CAMBIA DE TRABAJO.



EL TRABAJADOR FIRMA UNA
REESTRUCTURA.



EL TRABAJADOR TERMINA DE
PAGAR O CANCELA SU
CRÉDITO.

Consecuencias de no retener en tiempo

- El patrón se hace acreedor a pagar actualización y recargos sobre el importe omitido.
- De suma trascendencia cuidar esta situación para que el patrón pueda licitar.
- Ya es común que soliciten la carta de no adeudo para subcontratar al personal.

CONSIDERACIONES FINALES

Trascendencia de las nóminas

- Sin lugar a duda: VIVIMOS DE LA TIMBRADA
- Con el aplicativo informático del SAT (VISOR PARA LA EMPRESA), el 2019 fue toda una odisea y no dudo que el del 2020 también lo sea, pero nos demostró la autoridad la base de datos que tiene para ejercer sus facultades de comprobación.
- Por lo que, el intercambio de información que tiene con el IMSS, hace que: debemos tener bien definido que conceptos de pago son parte integrante del salario, así como los días laborados y pagados en la determinación del Salario Base de Cotización.

Reformas publicadas, relacionadas con los temas impartidos

- Reforma al sistema de pensiones IMSS, publicada el 16/12/2020 en el DOF, la cual en términos generales dispone:
 - a) Incremento a la pensión mínima garantizada
 - b) Disminución de las semanas de cotización
 - c) Incremento en la carga social del patrón en la rama de RCV

- Reforma a la LFT publicada el 11/12/2021 en el DOF la cual en términos generales dispone:
 - a) Normatividad aplicable al “TELETRABAJO”, mejor conocido como “HOME OFFICE”
 - b) Regla general para adoptar la nueva organización laboral, 40% del tiempo contratado
 - c) La reforma reconoce “CAUSA DE FUERZA MAYOR”
 - d) Entre las principales obligaciones que tiene el patrón
 - a) Proporcionar insumos al trabajador
 - b) Pago de servicio de telecomunicaciones
 - c) Pago proporcional de energía eléctrica
 - d) Afiliar al trabajador en el IMSS bajo esta nueva modalidad**



**POR SU
ATENCIÓN
¡GRACIAS!**

COFIDE®
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

CONTÁCTANOS



PÁGINA WEB

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