

LE DAMOS LA MÁS CORDIAL
bienvenida al curso:

Taller Básico de IMSS e INFONAVIT (Salario Base de Cotización, Pago de Cuotas y Prima de Riesgo)

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

TEMARIO

1. Introducción

- Definición de salario
- Definición de salario base de cotización
- Definición de semana y jornada reducida

2. Integración salarial

- Por partes fijas
- Por partes variables

3. Conceptos excluyentes del Salario Base de Cotización

- Por Ley
- Por acuerdos del H. Consejo Técnico

4. Criterios normativos

5. Factor de integración por prestaciones legales

6. Factor de integración de prestaciones superiores a las legales

7. Topes de la Base de Cotización

8. Caso práctico de integración de salarios (Incluye fijos y variables)

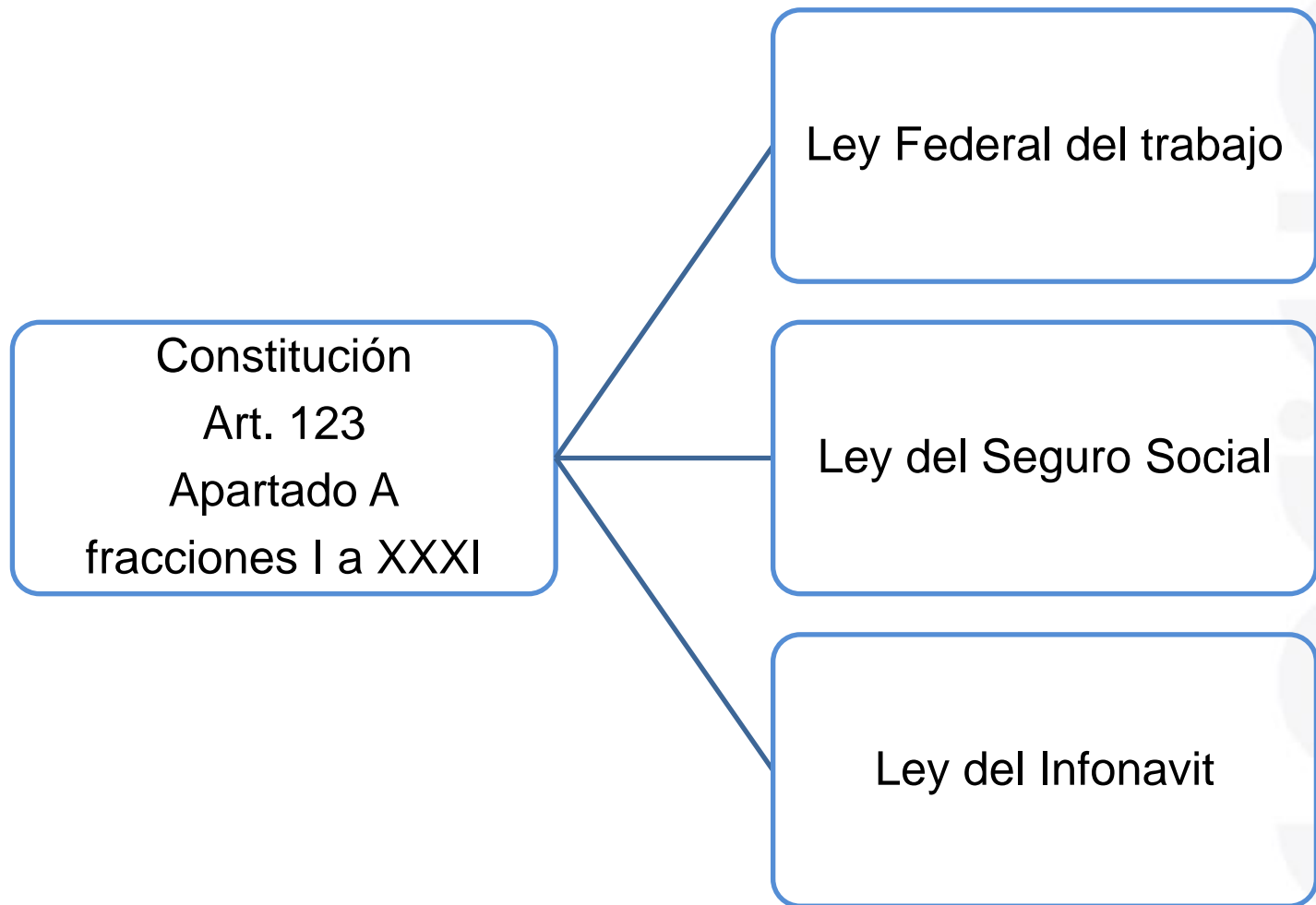
9. Caso práctico de integración de salarios por semana y jornada reducida

10. Determinación y pago de cuotas Obrero-Patronales, aportaciones y amortizaciones del INFONAVIT (Breve referencia al SUA Y SIPARE, incluye cuadro sinóptico por rama)

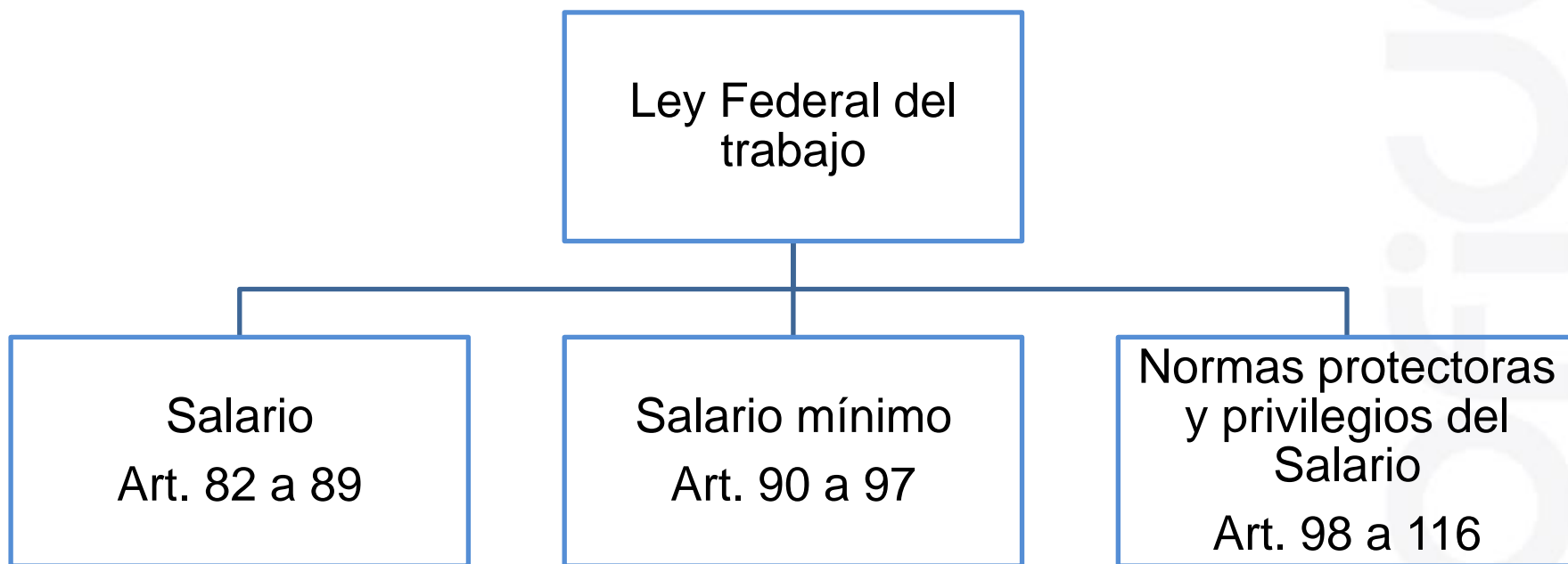
11. Pago de cuotas durante períodos de ausentismo e incapacidad

12. Cálculo de la prima de riesgo de trabajo y futuras modificaciones

MARCO NORMATIVO



MARCO NORMATIVO



SALARIO

(ART. 82 A 84 LFT)

- ¿Qué es Salario?
 - Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.
- Modalidades de Salario
 - El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.
- ¿Qué integra el salario?
 - 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

1. Salario
2. Aguinaldo
3. Vacaciones
4. Prima vacacional
5. Descansos trabajados
6. PTU
7. Prima dominical
8. Horas extras
9. Prima de antigüedad
10. Tres meses de sueldo despido injustificado
11. 20 días por año de servicio para evitar la reinstalación
12. Jubilaciones
13. Pensiones
14. Comisiones
15. Días festivos
16. Premio por asistencia
17. Premio por puntualidad
18. Bono por productividad
19. Incentivo por viaje
20. Viáticos no comprobados
21. Intereses no cobrados sobre prestamos
22. Fondo de ahorro
23. Despensa
24. Ayuda para comida
25. Vales restaurante
26. Ayuda para renta
27. Ayuda para transporte
28. Vales de gasolina
29. Vales de uniforme
30. Ayuda para lentes
31. Ayuda por fallecimiento
32. Reembolso de gastos médicos
33. Beca para trabajadores
34. Beca para hijos
35. Cuotas sindicales pagadas por el patrón
36. Bono anual
37. Premio por antigüedad
38. Vacaciones pagadas
39. Subsidio por incapacidad

SEMANA Y JORNADA REDUCIDA

- Semana reducida
 - Cuando el trabajador labora de 1 a 5 días a la semana y trabaja las 8 horas por día.
- Jornada reducida
 - Cuando el trabajador labora los 6 días de la semana pero menos de 8 horas por día.
- Semana y Jornada reducida
 - Cuando el trabajador labora de 1 a 5 días de la semana y trabaja menos de 8 horas por día.

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 y Salarios	Si	El 100% Fijo
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

INTEGRACIÓN DE SALARIOS

(Art. 27 LSS)

Concepto	Integra	Cuanto
Despensa	Si	El excedente al 40% de la UMA Fija o variable
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 por 3 alimentos si no se cobra mínimo el 20% de la UMA
Alimentación	No	Si se cobra mínimo el 20% de la UMA

INTEGRACIÓN DE SALARIOS

(Art. 27 LSS)

Concepto	Integra	Cuanto
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
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

INTEGRACIÓN DE SALARIOS

(Art. 27 LSS)

Concepto	Integra	Cuanto
Prima de antigüedad	No	Nada ya se va el trabajador
Indemnización por despido	No	Nada ya se va el trabajador
Premios por asistencia	Si	El excedente del 10% del SBC
Premios por puntualidad	Si	El excedente del 10% del SBC
Aportaciones a planes de pensiones 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 Ley del Seguro Social.

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 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 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 financie 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 quien 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.

El presente criterio normativo deja sin efectos el diverso 04/2014.

VACACIONES

(ART. 76 LFT)

ANTIGÜEDAD EN AÑOS	DÍAS DE VACACIONES
1	6
2	8
3	10
4	12
5 A 9	14
10 A 14	16
15 A 19	18
20 A 24	20
25 A 29	22
30 A 34	24

FACTORES DE INTEGRACIÓN FIJOS

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

FACTORES DE INTEGRACIÓN DE LEY

Concepto	Factor	Fórmula
Sueldo	1	
Aguinaldo	0.0410958	15 días entre 365 días del año
Prima vacacional 6 días	0.0041094	6 días X 25% / 365 días
Prima vacacional 8 días	0.0054792	8 días X 25% / 365 días
Prima vacacional 10 días	0.0068490	10 días X 25% / 365 días
Prima vacacional 12 días	0.0082188	12 días X 25% / 365 días
Prima vacacional 14 días	0.0095886	14 días X 25% / 365 días
Prima vacacional 16 días	0.0109584	16 días X 25% / 365 días
Prima vacacional 18 días	0.0123282	18 días X 25% / 365 días

FACTORES DE INTEGRACIÓN

Concepto	Factor	Fórmula
Fondo de ahorro	%	% adicional que aporte el patrón
Despensa \$		$(\text{Monto} - 40\% \text{ uma}) / 30$
Despensa %		$(\text{Monto} - 40\% \text{ uma}) / 30$
Alimentación	0.2500	El 25% de la cuota diaria por 3 alimentos
Alimentación	0.1667	El 25% de la cuota diaria por 2 alimentos
Alimentación	0.8333	El 25% de la cuota diaria por 1 alimentos
Habitación	0.2500	El 25% de la cuota diaria

FACTORES DE INTEGRACIÓN VARIABLES

Concepto	Factor	Fórmula
Comisiones	\$	Monto / días del bimestre de salario devengado
Bono de Productividad	\$	Monto / días del bimestre de salario devengado
Horas extra triples	\$	Monto / días del bimestre de salario devengado
Prima dominical	\$	Monto / días del bimestre de salario devengado
Premios por asistencia	\$	Monto / días del bimestre de salario devengado
Premios por puntualidad	\$	Monto / días del bimestre de salario devengado

TOPES DE BASES DE COTIZACIÓN

(ART. 28 LSS)

- Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.
- El tope mínimo es de 1 VSMG y máximo de 25 UMA.
 - Durante enero de 2020
 - Mínimo 123.22
 - Máximo $84.49 \text{ uma} \times 25 = \$ 2,112.25$
 - A partir de febrero de 2020
 - Mínimo 123.22
 - Máximo $86.88 \text{ uma} \times 25 = \$ 2,172.00$

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.

SALARIO MÍNIMO GENERAL

- **PRIMERO.-**

Para fines de aplicación de los salarios mínimos en la República Mexicana habrá dos áreas geográficas:

- El área geográfica de la "Zona Libre de la Frontera Norte", integrada por los siguientes municipios: Ensenada, Playas de Rosarito, Mexicali, Tecate y Tijuana, en el Estado de Baja California; San Luis Río Colorado, Puerto Peñasco, General Plutarco Elías Calles, Caborca, Altar, Sáric, Nogales, Santa Cruz, Cananea, Naco y Agua Prieta, en el Estado de Sonora; Janos, Ascensión, Juárez, Práxedes G. Guerrero, Guadalupe, Coyame del Sotol, Ojinaga y Manuel Benavides, en el Estado de Chihuahua; Ocampo, Acuña, Zaragoza, Jiménez, Piedras Negras, Nava, Guerrero e Hidalgo, en el Estado de Coahuila de Zaragoza; Anáhuac, en el Estado de Nuevo León; y Nuevo Laredo, Guerrero, Mier, Miguel Alemán, Camargo, Gustavo Díaz Ordaz, Reynosa, Río Bravo, Valle Hermoso y Matamoros, en el Estado de Tamaulipas.
- El área geográfica del "Resto del país", integrada por el resto de los municipios del país y las alcaldías de la Ciudad de México que no fueron listadas en el punto anterior y conforman la República Mexicana.

- **SEGUNDO.-**

En esta ocasión en términos generales para efectos de la fijación del salario mínimo se integran tres componentes: primero, el monto del salario mínimo general vigente a partir del 1° de enero de 2019; segundo, un Monto Independiente de Recuperación que se suma al monto del salario mínimo vigente anterior; y, tercero, un factor de aumento por fijación igual a 5% que se aplica a la suma del salario mínimo vigente anterior y al MIR; en la fijación del salario mínimo de la Zona Libre de la Frontera Norte no se aplicó el identificado como Monto Independiente de Recuperación.

- **TERCERO.-**

Los salarios mínimos generales que tendrán vigencia a partir del 1° de enero de 2020 será de **185.56** pesos diarios por jornada diaria de trabajo en el área geográfica de la Zona Libre de la Frontera Norte, cuyo incremento corresponde únicamente a la fijación del 5%. Para el Resto del país el salario mínimo general será de **123.22** pesos diarios por jornada diaria de trabajo, cuyo incremento corresponde a 14.67 pesos de MIR más 5 % de incremento por fijación. Éstos serán los que figuren en la Resolución de esta Comisión que serán Publicados en el DOF como cantidad mínima que deberán recibir en efectivo las y los trabajadores.

UNIDAD DE MEDIDA Y ACTUALIZACIÓN (UMA) ENERO DE 2020

- Para 2020, el valor diario de la UMA es de: \$86.88 pesos mexicanos, el valor mensual es de \$2,641.15 pesos mexicanos y el anual de \$31,693.80 pesos mexicanos.
- La variación en comparación con 2019 es de 2.83 por ciento.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) da a conocer la actualización del valor de la Unidad de Medida y Actualización (UMA) que entra en vigor el 1º de febrero de 2020, en términos del artículo 5º de la Ley para determinar la Unidad de Medida y Actualización.

El valor diario de la Unidad de Medida y Actualización es de \$86.88 pesos mexicanos, el valor mensual es de \$2,641.15 pesos mexicanos y el valor anual de \$31,693.80 pesos mexicanos.

Unidad de Medida y Actualización (UMA)

Año	Diario	Mensual	Anual
2020	\$86.88	\$2,641.15	\$31,693.80

BASES DE COTIZACIÓN

- Salario Mínimo General.
- Salario Diario Integrado.
- Salario Base de Cotización
- El tope mínimo es de 1 VSMG y máximo de 25 VSMG.
 - Durante enero de 2020
 - Mínimo 123.22
 - Máximo $84.49 \text{ uma} \times 25 = \$ 2,112.25$
 - A partir de febrero de 2020
 - Mínimo 123.22
 - Máximo $86.88 \text{ uma} \times 25 = \$ 2,172.00$

CASO PRÁCTICO

- Calcular el Salario Diario Integrado para cotizar a partir del 1-jul-2020 con los siguientes datos:
 - Salarios mensuales de:
 - Trabajador A \$ 10,000.00 fecha de ingreso 20-oct-06.
 - Trabajador B \$ 15,000.00 fecha de ingreso 4-feb-11
 - Trabajador C \$ 30,000.00 fecha de ingreso 6-ago-14.
 - Prestaciones mínimas de Ley.
 - Vales de despensa 8% sobre la cuota diaria.
 - Tres alimentos con un cobro de 15 pesos diarios.

TRABAJADOR A

Cuota Diaria	328.77
\$ 10,000 X 12 / 365 =	
Más:	
Aguinaldo	13.51
15 días / 365 X \$ 328.77 CD =	
Más:	
Prima Vacacional	3.60
16 días X 25% / 365 X \$ 328.77 CD =	
Suma	345.88
Vales de despensa	0.00
Pago \$ 328.77 X 8% = \$ 26.30	
Tope \$ 86.88 X 40% = \$ 34.752	
Conclusión: Integra lo que excede	
Alimentos	82.19
Cobro \$ 15.00 diarios	
Debo cobrar \$ 86.88 X 20% = \$ 17.376	
Conclusión: Se integra el 25% de la cuota diaria por los tres alimentos	
\$ 328.77 X 25% =	
SDI FIJO	428.07

TRABAJADOR B

Cuota Diaria	493.15
\$ 15,000 X 12 / 365 =	
Más:	
Aguinaldo	20.27
15 días / 365 X \$ 493.15 CD =	
Más:	
Prima Vacacional	5.40
16 días X 25% / 365 X \$ 493.15 CD =	
Suma	518.82
Vales de despensa	4.60
Pago \$ 493.15 X 8% = \$ 39.35	
Tope \$ 86.88 X 40% = \$ 34.752	
Conclusión: Integra lo que excede	
Alimentos	123.29
Cobro \$ 15.00 diarios	
Debo cobrar \$ 86.88 X 20% = \$ 17.376	
Conclusión: Se integra el 25% de la cuota diaria por los tres alimentos	
\$ 493.15 X 25% =	
SDI FIJO	646.71

TRABAJADOR C

Cuota Diaria	986.30
\$ 30,000 X 12 / 365 =	
Más:	
Aguinaldo	40.53
15 días / 365 X \$ 986.30 CD =	
Más:	
Prima Vacacional	9.46
14 días X 25% / 365 X \$ 986.30 CD =	
Suma	1,036.29
Vales de despensa	44.15
Pago \$ 986.30 X 8% = \$ 78.90	
Tope \$ 86.88 X 40% = \$ 34.752	
Conclusión: Integra lo que excede	
Alimentos	246.58
Cobro \$ 15.00 diarios	
Debo cobrar \$ 86.88 X 20% = \$ 17.376	
Conclusión: Se integra el 25% de la cuota diaria por los tres alimentos	
\$ 986.30 X 25% =	
SDI FIJO	1,327.02

PERCEPCIONES VARIABLES DE MAYO Y JUNIO

Trabajador	Bono	Prima dominical 1 domingo	Descansos trabajados 1 domingo	Horas extra triples 5 c/u	Total
A	15,000.00	82.19	657.54	616.44	16,356.17
B	10,000.00	123.29	986.30	924.66	12,034.25
C	12,000.00	246.58	1,972.60	1,849.31	16,068.49

CÁLCULO DE SDI MIXTO

Trabajador	Total	Días trabajados	S.D.I. Variable	S.D.I. fijo	S.D.I. Mixto
A	16,356.17	61	268.13	428.07	626.20
B	12,034.25	61	197.28	646.71	843.99
C	16,068.49	61	263.42	1,327.02	1,590.44

PERIODOS A COTIZAR

Trabajador	S.D.I. Mixto	Periodo de cotización	S.D.I. fijo	Periodo de cotización
A	626.20	Julio y agosto	428.07	De septiembre en adelante
B	843.99	Julio y agosto	646.71	De septiembre en adelante
C	1,590.44	Julio y agosto	1,327.02	De septiembre 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 \$20.00
- Cálculo del Salario Diario Integrado.
- Horas a la semana 6 días x 3 hrs = 18
- Sueldo de la semana \$20.00 x 18 hrs = 360.00
- Prestaciones que lo integran
 - Aguinaldo $\$60.00 \times 15 / 365 = \$2.4657 \times 7 \text{ días} = \17.26
 - Prima vacacional $\$60.00 \times 6 / 365 \times 25\% = \0.2466
 - $\$0.2466 \times 7 = \1.7260
- Proporción del séptimo día
 - $\$60 / 6 \times 6 = \60.00
- Percepciones de la semana
 - $\$360.00 + 17.26 + 1.73 + 60.00 = \438.99
 - $\$438.99 / 7 = \$ 62.71$
- S.D.I. = \$62.71
- S.B.C. = \$123.22

SEMANA REDUCIDA

- Días trabajados de jueves, viernes y sábado.
- Jornada de 8 hrs diarias.
- Cuota diaria \$150.00
- Cálculo del Salario Diario Integrado.
- Sueldo de los días trabajados.
 - 3 días x \$ 150.00 = 450.00
- Prestaciones que lo integran.
 - Aguinaldo $\$150.00 \times 15 / 365 = \$6.16 \times 3.5 \text{ días} = \21.56
 - Prima vacacional $\$150.00 \times 6 / 365 \times 25\% = \0.6164
 - $\$0.6164 \times 3.5 = \2.1574
- Proporción del séptimo día.
 - $\$ 150 / 6 \times 3 = \$ 75.00$
- Percepciones de la semana
 - $\$450 + 21.56 + 2.16 + 75.00 = \548.72
 - $\$548.72 / 7 = \78.39
- S.D.I. = \$78.39
- S.B.C. = \$123.22

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 (Artículo 35 LSS)**
 - 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 (Artículo 36 LSS)**
 - 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 (Artículo 37 LSS)**
 - 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 (Artículo 38 LSS)**
 - 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 (Artículo 53)**
 - 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 (Artículo 54)**
 - 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 (Artículo 55)**
 - 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 (Artículo 56)**
 - 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 AL 58 RLSSMACERF)

- **Fecha en que procede la baja (Artículo 57)**

- 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 (Artículo 58)**

- 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 AL 60 RLSSMACERF)

- **Concurso Mercantil (Artículo 59)**

- 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 (Artículo 60)**

- 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)

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	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

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)

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 un SMG (UMA)
 - Excedente – Patrón 1.10% Del Excedente de 3 SMG (UMA)
 - Excedente – Asegurado 0.40% Del Excedente de 3 SMG (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

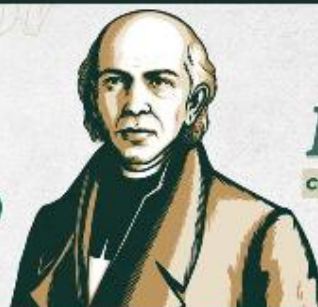
(ART. 15 LSS)

- 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





CONDECORACIÓN
**Miguel
Hidalgo**
2020



Participa
condecoracionmiguelhidalgo.gob.mx



El domingo 30 de agosto es el último día para postular al personal médico y de enfermería para obtener la Condecoración Miguel Hidalgo en los Grados Collar y Cruz

 > Inicio

Información, Trámites y Servicios para:



Derechohabientes,
pensionados y público
en general



Patrones o Empresas



Proveedores del IMSS



Profesionales de la
salud



Sala de prensa



Salud en línea

Accesos directos



IMSS Digital



Número de Seguridad Social



Buzón IMSS



SUA



SIPARE



IDSE



Personas Trabajadoras del Hogar

Sitio de interés

TODO LO QUE DEBES SABER

COVID-19 Fase 3

Quédate en casa

Trámites y servicios



MÉXICO CONTRA EL COVID-19
JORNADA NACIONAL DE RECLUTAMIENTO Y CONTRATACIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA LA SALUD
www.mexicocontraocovid.salud.gob.mx

Profesionales de la salud para todas las personas, en todos los lugares.



- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

SIPARE (Sistema de Pago Referenciado)

Obtén tu línea de captura y genera los pagos de tus obligaciones ante el IMSS a través de [SIPARE](#)

Accede a
SIPARE
dando clic **AQUÍ**



SIPARE (SISTEMA DE PAGO REFERENCIADO)

Ingresar al Sipare

Usuario*

Password*

* Datos requeridos

Entrar >>

Elige una de estas opciones:

- [Registrar Nuevo Usuario]
- [Recuperar Contraseña]

Usuarios del Regimen de Incorporación al Seguro Social:

- [Registrar Nuevo Usuario de tipo RISS]
- [Recuperar Contraseña de usuario RISS]



Puedes consultar la Sección Guía de Uso del SIPARE [Aqui](#)

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

EJEMPLOS

- FABRICA DE TINTAS 304 III
- OFICINA DE CONTADORES 841 I
- MOLINO DE TRIGO 2016 V
- TALLER MECÁNICO 891 III
- PAPELERÍA 6210 I

REVISIÓN

(ART. 72 LSS)

- Revisar anualmente su siniestralidad
 - Periodo de revisión 1 de enero al 31 de diciembre
 - Fecha de presentación febrero del año siguiente
 - Vigencia del 1 de marzo al 28 de febrero
 - Formula $Prima = ((S / 365) + V * (I + D)) * (F / N) + M$
 - No se consideran los accidentes en trayecto
 - Los patrones que cuenten con acreditación de la STPS, en programa de seguridad, aplicaran el factor $f = 2.2$
 - Las empresas de menos de 10 trabajadores, podrán optar por presentar la declaración anual o cubrir la prima media, de acuerdo a su clasificación y el Art. 73 LSS

REVISIÓN

(ART. 74 LSS)

- Las empresas tendrán la obligación de revisar anualmente su siniestralidad, para determinar si permanecen en la misma prima, se disminuye o aumenta.
- La prima podrá ser modificada, aumentándola o disminuyéndola en una proporción no mayor al 1% respecto a la del año inmediato anterior, tomando en consideración los RT terminados durante el lapso que fije el reglamento, 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 de 0.5% y 15% de los SBC

FÓRMULA

$$\text{PRIMA} = ((S / 365) + V * (I + D)) * (F / N) + M$$

- S - Total de días subsidiados a causa de incapacidad temporal
- V - 28 años, promedio de vida activa sin sufrir accidente mortal o incapacidad permanente total
- I - Suma de los porcentajes de incapacidades permanentes parciales y totales divididos entre 100
- D - Numero de defunciones
- F - 2.3 factor de prima
- N - Numero de trabajadores promedio expuestos al riesgo
- M - 0.005 prima mínima de riesgo

EJEMPLO 1

- Datos
 - Prima de Riesgo anterior 7.29098
 - S - 55 días subsidiados
 - V - 28 años
 - I - 0.30
 - D - 0
 - F - 2.3
 - N - 39.5
 - M - 0.005
- $PRIMA = ((S / 365) + V * (I + D)) * (F / N) + M$
- $PRIMA = ((55 / 365) + 28 * (0.30 + 0)) * (2.3 / 39.5) + 0.005$
- Resultado: 0.502887

EJEMPLO 2

- Datos
 - Prima de Riesgo anterior 0.76890
 - S - 15 días subsidiados
 - V - 28 Años
 - I - 0.60
 - D - 1
 - F - 2.2
 - N - 109.1
 - M - 0.005
- $PRIMA = ((S / 365) + V * (I + D)) * (F / N) + M$
- $PRIMA = ((15 / 365) + 28 * (0.60 + 1)) * (2.2 / 109.1) + 0.005$
- Resultado: 0.909220

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.

INFONAVIT

(ART. 32 LINFONAVIT)


- Para los efectos del pago de las aportaciones, determinación y entero de los descuentos que establece la Ley, el salario base de aportación se integra con los pagos 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.
- Se excluyen como integrantes del salario base de aportación, 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 semanal, quincenal o mensual de una cantidad igual por parte del trabajador y del patrón; si dicho ahorro se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará el salario base de aportación;
 - **III.** Las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
 - **IV.** 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;
 - **V.** Las aportaciones al Instituto que cubran los patrones por los trabajadores a su servicio, las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social que estén obligados a cubrir los patrones, así como las participaciones de los trabajadores en las utilidades de las empresas;

INFONAVIT

(ART. 32 LINFONAVIT)

- **VI.** 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;
- **VII.** 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;
- **VIII.** 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 aportación;
- **IX.** Las cantidades aportadas 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
- **X.** El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.
- Las cantidades que excedan de los límites establecidos en los conceptos previstos en las fracciones VII, VIII y X de este artículo, se integrarán al salario base de aportación.
- Para que los conceptos mencionados en este artículo se excluyan del salario base de aportación, deberán estar registrados en la contabilidad del patrón.

COFIDE® CAPACITACIÓN
EMPRESARIAL

 Cofide SC

 Cofide SC

 COFIDE

**GRACIAS POR SU ATENCIÓN
Y PARTICIPACIÓN**

01(55) 4630.4646
www.cofide.mx