

SEMINARIO EN SUELDOS Y SALARIOS 2025

MÓDULO III. IMSS e INFONAVIT



Ponente: C.P. Alan Becerra

SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Las cuotas obrero patronales y los capitales constitutivos son los medios principales a través de los cuales el seguro social se hace allegar recursos para cumplir con el servicio público.

Las cuotas obrero patronales son las aportaciones de seguridad social a cargo del patrón, trabajador y estado federal previstas en la LSS.

Se calcula sobre el SBC, y cada uno de los pagos que el patrón entrega al trabajador por el trabajo que éste realiza.

Para efectos del Infonavit el artículo 29, fracción II, de la Ley del Infonavit señala que se aplicará lo contenido en la LSS.

ALTA DE TRABAJADORES

El artículo 15, fracción I de la LSS establece que los patrones están obligados a registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, ***dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles.***

Altas de trabajadores:

El artículo 28 de la LSS establece que los asegurados se inscribirán con el SBC que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a 25 veces el valor de la UMA ($25 \times 103.74 = \text{\$2,593.50}$) y como límite inferior el SMG ($\text{\$207.44} \times 1.0493 = \text{\$217.67}$) y en la frontera norte ($\text{\$312.41} \times 1.0493 = \text{\$327.81}$).

Modificación de Salario

Salario fijo: 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: 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**

Modificación de Salario

Salario mixto: 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 **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.**

(Artículo 34 de la LSS)

BAJA DE TRABAJADORES

Baja de trabajadores:

El artículo 57 del Reglamento de la LSS en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización, establece que 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.**

BAJA DE TRABAJADORES

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.**

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.

FORMA DE DETERMINACIÓN DEL SBC

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

FORMA DE DETERMINACIÓN DEL SBC

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.

(Artículo 30 de la LSS)

TIPOS DE SALARIO

Tipos de salario:

Salario fijo:

Elementos fijos + retribuciones periódicas conocidas

Salario variable:

Ingresos del bimestre inmediato anterior

Días de salario devengado en el bimestre anterior

TIPOS DE SALARIO

Salario mixto:

Prestaciones fijas

Elementos fijos + retribuciones
periódicas conocidas

Prestaciones variables

Ingresos del bimestre inmediato anterior

Días de salario devengado en el bimestre anterior

TIPOS DE SALARIO

Ejemplo de elementos fijos:

- Aguinaldo
- Prima vacacional
- Prima dominical
- Ayuda de transporte
- Cualquier otra prestación de naturaleza análoga que pueda ser conocida previamente y otorgada en forma fija.

TIPOS DE SALARIO

Ejemplo de elementos variables:

- Comisiones
- Bonos o premios de productividad
- Destajos
- Premios de asistencia y puntualidad

Cualquier otra prestación de naturaleza análoga que no pueda ser conocida previamente y otorgada en forma fija y está sujeta al trabajo que se desempeñe.

DETERMINACIÓN DEL SBC

Ejemplo:

1. Determina el factor de integración para un trabajador con un año de antigüedad que percibe las prestaciones mínimas de ley.

-15 días de aguinaldo= $15/365= 0.0411$

-25% prima vacacional = $12 \times 25\% / 365 = 0.0082$

-Antigüedad: 1 año.

Factor de integración = 1.0493

2. Determina el factor de integración para un trabajador que percibe las siguientes prestaciones:

-30 días de aguinaldo= $30/365= 0.0822$

-30% prima vacacional = $12 \times 30\% / 365 = 0.0099$

-Antigüedad: 1 año

Factor de integración = 1.0921

DETERMINACIÓN DEL SBC

3. Determina el SBC con el que deba cotizar al Seguro social e Infonavit a partir del 1 de enero de 2023, los datos son los siguientes:

- Fecha de ingreso: 19 de febrero de 2022
- Tipo de salario: Fijo
- Salario diario: \$300.00
- Aguinaldo 30 días
- Prima vacacional 25%

DETERMINACIÓN DEL SBC

PRESTACIONES FIJAS:

SALARIO DIARIO =	\$300.00
más:	
AGUINALDO = $\$300.00 \times 30 \text{ días} / 365 \text{ días}$	24.66
más:	
PRIMA VACACIONAL = $\$300.00 \times 12 \text{ días} \times 25\% / 365 \text{ días}$	<u>2.47</u>
igual:	
SBC A COTIZAR A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2023	\$327.13

SALARIO BASE DECOTIZACIÓN

Uno de los elementos básicos para pagar las cuotas obrero-patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) es la determinación correcta del Salario Base de Cotización (SBC), ya que de no ser así habrá diferencias de cuotas por pagar con sus respectivos accesorios.

ELEMENTOS INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DECOTIZACIÓN

Conceptos que integran salario base de cotización

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

ELEMENTOS INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DECOTIZACIÓN

De lo anterior se concluye que ***integra todo aquello que se le entrega al trabajador por su trabajo.***

Sin embargo, ¿Qué sucede con la previsión social que se les otorga a los trabajadores? No integra salario, pues el objeto es satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, mantener o mejorar el nivel de vida de los trabajadores, por lo que su otorgamiento deriva de la relación de trabajo que existe y no como un pago por su trabajo, el cual es requisito para su integración al salario base de cotización, en términos de la disposición anterior.

ELEMENTOS INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DECOTIZACIÓN

Ejemplo de conceptos de previsión social están las siguientes:

- Reembolso de gastos médicos, dentales y hospitalarios.
- Ayuda para comida y renta.
- Ayuda para lentes.
- Ayuda por fallecimiento.
- Becas educacionales para los trabajadores e hijos.
- Ayuda deportes.
- Ayuda para biblioteca o para útiles escolares, entre otras.

EFECTO DE LA UMA EN LA DETERMINACIÓN DEL SBC

El 27 de enero de 2016 se publicó en el DOF el Decreto por el que se declara reformadas y por el que se declara reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de desindexación del salario mínimo (...). **Asimismo, todas las menciones al salario mínimo como unidad de cuenta, índice, base, medida o referencia para determinar la cuantía de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, estatales, del Distrito Federal, así como en cualquier disposición jurídica que emane de todas las anteriores, se entenderán referidas a la Unidad de Medida y Actualización, tal es el caso de la Ley del Seguro Social.**

EFECTO DE LA UMA EN LA DETERMINACIÓN DEL SBC

Al respecto, el 10 de enero de 2023 el INEGI dio a conocer en el DOF el valor de la Unidad de Medida y Actualización (UMA) diario **\$103.74 vigente a partir del 1 de febrero de 2023.**

Para efectos de la determinación del SBC se considerará el valor de la UMA de \$103.74, en lugar del Salario Mínimo General (SMG).

Por lo que para efectos de los ejemplos que se muestran se harán considerando el valor de la UMA diario de \$103.74.

EL SBC Y SU IMPLICACIÓN EN EL CDFI DE NÓMINA

El pasado 20 de febrero de 2017, el Instituto Mexicano del Seguro Social (**IMSS**) y el Servicio de Administración Tributaria (**SAT**) firmaron un convenio para estrechar la coordinación a fin de detectar, combatir y prevenir esquemas de evasión en materia fiscal y de seguridad social.

En el acuerdo que firmaron ambas dependencias, se encuentra el del intercambio de información. Se aprovecharán los sistemas tecnológicos para poder explorar la información que cada institución tiene en su base de datos de cada contribuyente.

Solo con los datos del Número de Seguridad Social, fecha de inicio de la relación laboral, clase y el SBC que el SAT le comparte al IMSS, pueden hacer una sencilla comparación y determinar si el trabajador está cotizando correctamente en el IMSS.

EL SBC Y SU IMPLICACIÓN EN EL CDFI DE NÓMINA

Además, con las percepciones y **deducciones** que solicita el CFDI de nómina, el IMSS puede determinar si el trabajador está cotizando correctamente en el IMSS, tal como se muestra a continuación:

☒ Percepciones

Nuevo

Tipo percepción	Clave	Concepto	Importe gravado	Importe exento	Acciones
005 Fondo de Ahorro	016	APORTACION FONDO DE AHORRO PATRONAL	0.00	400.00	

Total sueldos:

Total gravado*:

Total separación indemnización:

Total exento*:

Total jubilación pensión retiro:

☒ Deducciones

Nuevo

Tipo deducción	Clave	Concepto	Importe	Acciones
029 Ajuste en Fondo de ahorro Exento	016	APORTACION FONDO DE AHORRO PATRONAL	400.00	

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Concepto que se excluyen del salario base de cotización

El mismo artículo 27 de la LSS establece que se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos.

Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares

No integra salario:

I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Conforme al artículo 132, fracción III de la Ley Federal de Trabajo los patrones tienen, entre otras, la obligación de proporcionar oportunamente a los trabajadores los **útiles, instrumentos y materiales** necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia.

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

-De lo anterior el patrón tiene la **obligación** de proporcionar a los trabajadores las herramientas de trabajo para el desarrollo de su trabajo ya que sin ellas sería imposible prestar el servicio, es decir no es opcional.

Ejemplo de herramientas de trabajo:

Conceptos proporcionados a los trabajadores para el desarrollo de su trabajo	¿Integra?
Automóviles	No
Uniformes	No
Útiles	No
Herramientas	No
Materiales	No
Gasolina	No
Pasajes	No
Celulares	No
Transporte	No

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Lo anterior no es limitativo ya que **dependerá del tipo de trabajo a desarrollar y del tipo de trabajador de que se trate.**

Sin embargo es importante comentar que si los bienes anteriores no se utilizan en el desarrollo del propio trabajo y constituyen una percepción real para el trabajador disfrazada de *“herramientas de trabajo”* **constituirá salario y si deberá integrar.**

Una manera de tener un soporte documental es el contrato de trabajo de cada trabajador donde se estipula en unas de las cláusulas que además de su salario, se le proporcionarán las herramientas de trabajo necesarias para la ejecución de su trabajo y en su caso la comprobación de tales conceptos.

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Ejemplo:

Una persona moral que tributa en el régimen general de la Ley del ISR, que se dedica a la compra y venta de equipo de cómputo, por las necesidades de la empresa, en el contrato de trabajo de cada trabajador se estipuló en unas de las cláusulas que además de su salario, se le proporcionarán las herramientas de trabajo tales como automóviles y celulares necesarias para la ejecución de su trabajo y desea saber si integran al salario.

Además se le entregaron viáticos para que pueda desarrollar sus actividades.

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Herramientas de trabajo:

	Valor del automóvil	\$140,000.00
(+)	Celular	3,800.00
	Viáticos (se comprobaron con	
(+)	CFDI)	<u>5,400.00</u>
(=)	Valor total	\$149,200.00

Comentario. No integra al SBC las herramientas de trabajo.

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

No integra salario:

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;

Este tipo de prestaciones se otorgan con la finalidad de fomentar el ahorro en los trabajadores a fin de que hagan posible el hábito de ahorrar, dado que se le efectúa periódicamente un descuento en su sueldo por estos conceptos, para después de cierto tiempo, entregárselos.

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Así en el:

Fondo de ahorro



Aporta tanto el trabajador como el patrón.

El fondo de ahorro “**no**” integrará al salario base de cotización siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que el retiro del fondo de ahorro sea hasta dos veces al año. (2 retiros al año)

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Es decir que sea un verdadero ahorro y que no se le otorguen préstamos constantemente, ya que en ocasiones hay empresas que prestan mes con mes y la pregunta ¿se estará fomentando el ahorro? y por consiguiente ¿es un verdadero fondo de ahorro? ya que hay empresas que disfrazan este concepto en lugar de salario, de ahí la importancia de cumplir con el requisito.

-Que la aportación patronal sea igual a la del trabajador:

Esto es:

	Aportación patronal	Parámetro	Aportación del trabajador
No integra salario	10%	=	10%

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Hay que recordar que para efectos de la Ley del ISR en el caso de las aportaciones a los fondos de ahorro serán deducibles cuando se cumplan ciertos requisitos, entre otros, que el monto de las aportaciones efectuadas por el contribuyente sea igual al monto aportado por los trabajadores, y que la aportación del contribuyente no exceda del 13% del trabajador, por lo tanto hay que tomar en cuenta de no exceder dicho porcentaje por que de ser así no se estaría cumpliendo con el requisito de deducibilidad para ISR.

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Como se comentó el requisito para que no integre al SBC es que la aportación patronal sea igual a la del trabajador y ¿que sucede si se constituye en forma diversa? En este sentido existe el acuerdo técnico del IMSS 494/93 publicado en el DOF el 18 de agosto de 1993, en el cual se permite que se entreguen cantidades distintas, esto es, que no sea el mismo monto lo aportado por el patrón que lo del trabajador. A continuación se transcribe dicho acuerdo:

*“....I.- FONDO DE AHORRO.- La fracción II del artículo 32 (actualmente 27), establece que cuando el ahorro se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual, igual del trabajador y de la empresa, no integra salario, pero si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; **cuando el fondo de ahorro se***

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Integra mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye salario base de cotización; y si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador.

II.- Hágase del conocimiento de las diversas dependencias del Instituto para que se cumpla debidamente y difúndase adecuadamente, a fin de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto”.

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Esto es:

	Aportación patronal	Parámetro	Aportación del trabajador
No integra salario	8%	<	10%
Integra la parte excedente de la aportación del trabajador	12%	>	10%
Integra salario toda la aportación patronal	10%	>	0%

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Es importante comentar que la regulación en cuanto a los fondos de ahorro y del acuerdo 494/93 del Consejo técnico del IMSS es evitar que el patrón otorgue remuneraciones a los trabajadores que se hagan pasar por ahorro.

Así, se concluye que sí integra, en los siguientes casos:

- Cuando la periodicidad del ahorro sea en forma diversa a semanal, quincenal o mensual.
- Cuando la aportación periódica sea exclusivamente patronal.
- Cuando el depósito realizado por el patrón sea mayor al efectuado por el trabajador, únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador.

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

A continuación un ejemplo:

Un patrón constituyó un fondo de ahorro, cuya aportación patronal es mayor a la del trabajador y se fijaron de la siguiente manera:

Aportación patronal:	12% del salario diario
Aportación del trabajador:	8% del salario diario

Determinación del monto que integrará salario

	Salario diario del trabajador	\$200.00
(x)	Por ciento de fondo de ahorro que integra salario	<u>4%</u>
<hr/>		
	Monto de fondo de ahorro que integrará salario y que se sumará a la cuota	
(=)	diaria y a las demás prestaciones	\$8.00

Comentario. En este caso si integra salario, y únicamente integrará el 4% (12% - 8%) que exceda de la aportación patronal del trabajador.

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Aportaciones voluntarias al seguro de retiro

No integra salario:

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;

La disposición se refiere a las aportaciones voluntarias adicionales a la cuenta individual de los trabajadores la cual es administrada por una Afore, no se incluyen en el SBC inclusive si el patrón llega a aportar una cantidad mayor estipulado en la LSS. Esta prestación no se otorga por la prestación del trabajo.

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

El artículo 192 de la LSS establece que los trabajadores tendrán en todo tiempo el derecho a realizar aportaciones voluntarias a su cuenta individual, **ya sea por conducto de su patrón al efectuarse el entero de las cuotas o por sí mismos**. En estos casos, las aportaciones se depositarán a la subcuenta de aportaciones voluntarias, la finalidad es incrementar el monto de la pensión para su retiro.

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Es importante comentar que la cuenta individual de los trabajadores que administran las Afores se compone de la siguiente manera:

Subcuenta	Ramo	Tipo	Sujetos que aportan
RCV	Retiro	Obligatorio	Patrón 2%
	Cesantía en edad avanzada y vejez	Obligatorio	Patrón 3.15%, trabajador 1.125% y estado 0.225%
	Cuota social	Obligatorio	Estado 5.5%
Vivienda	Vivienda	Obligatorio	Patrón 5%
Ahorro voluntario	Aportaciones voluntarias*	Voluntario	Trabajador y patrón en su caso
	Aportaciones complementarias de retiro*	Voluntario	Trabajador y patrón en su caso
	Aportaciones de ahorro a largo plazo	Voluntario	Trabajador independiente o trabajador ISSSTE.

*En este caso no integrarán salario las aportaciones voluntarias y las complementarias de retiro por conducto del patrón (descuento vía nómina).

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Las aportaciones al Infonavit y PTU

No integra salario:

IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;

Es decir:

Las cuotas a cargo del patrón

“No integra el pago de cuotas patronales al IMSS que corresponda al patrón, en los seguros de enfermedades y maternidad, riesgo de trabajo, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez y guarderías y prestaciones sociales”.

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Hay que comentar que en materia de seguro social hay cuotas obreras y cuotas patronales, las cuotas obreras son aquellas que están a cargo del trabajador y que el patrón tiene obligación de retener al momento de efectuar los pagos de salarios, de acuerdo con el artículo 38 de la LSS.

Las cuotas patronales son aquellas que están cargo del patrón y que por disposición de la LSS, el patrón tiene obligación de determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterarlas al IMSS por mensualidades vencidas.

Así las cuotas patronales son aportaciones de seguridad social por lo tanto no integran salario.

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

¿Y que sucede con las cuotas obrero pagadas por la empresa? No integran salario ya que se consideran previsión social, para tales efectos existe el acuerdo 1899/82 del Consejo Técnico del IMSS que establece que las cuotas obreras que la empresa acepta pagar por cuenta de sus trabajadores no constituye salario para efectos de cotización por que el trabajador no lo recibe directamente y por lo tanto no se da el supuesto que establece el artículo 32 (27 vigente).

Aportaciones al INFONAVIT  No integrará al SBC

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

PTU  Solamente cuando hay utilidades

Sin embargo en el caso de que se den anticipos de PTU y no haya utilidades o en el caso de que las utilidades sean menores a lo anticipado, entonces el anticipo de PTU se considerará gratificación extraordinaria y debe integrar salario.

Hay empresas que dan este concepto como PTU sin tener utilidades a fin de no integrar salario así que es importante tener el soporte documental.

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Alimentación y habitación

No integra salario:

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;

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Esto es:

No integra al salario base de cotización



Cuando el trabajador pague por la alimentación y la habitación, es decir por cada una de ellas como mínimo 20% del SMG diario que rija en el DF (valor diario de la UMA), es decir sí paga menos se entenderá que es gratuita y deberá integrarse al salario, esto es:
 $\$103.74 \times 20\% = \mathbf{\$20.75.}$

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

En caso de alimentación y habitación gratuita:

Integrará salario base de cotización



Cuando se otorgue en forma gratuita a los trabajadores.

Es importante señalar que la alimentación y la habitación que se le debe entregar al trabajador debe ser en especie.

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Al respecto, el artículo 32, de la LSS señala lo siguiente:

Artículo 32. Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento.

Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un ocho punto treinta y tres por ciento.

(el uso de negrillas dentro del texto es nuestro)

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Ejemplo:

Un patrón proporciona a sus trabajadores el servicio de comedor que comprende dos alimentos y desea saber cual es el importe diario que debe integrar al SBC de cada uno de los trabajadores.

Determinación del importe mínimo que se le debe cobrar al trabajador a fin de que no integre al SBC:

$$\$103.74 \times 20\% = \mathbf{\$20.75}$$

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Desarrollo:

Trabajador	Cuota diaria	Cantidad que pagan por los alimentos diario (descuento)	Alimentos que reciben en el día	Tipo de prestación para efectos de la LSS	Porcentaje a integrar por alimentación	Monto de integración que integrará salario
1	\$220.00	\$22.00	3	Onerosa	N/A	\$0.00
2	\$250.00	\$17.00	2	Gratuito	16.66%	\$41.65
3	\$300.00	\$10.00	1	Gratuito	8.33%	\$24.99

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Un patrón tiene establecido como prestación el otorgar habitación a sus trabajadores, por lo que desea saber si debe integrar salario.

Determinación del importe mínimo que se le debe cobrar al trabajador a fin de que no integre al SBC:

$$\$103.74 \times 20\% = \mathbf{\$20.75}$$

Desarrollo:

Trabajador	Cuota diaria	Cantidad que pagan por cada habitación diario	Tipo de prestación para efectos de la LSS	Porcentaje a integrar por habitación	Monto de habitación que integrará salario y que se sumará a la cuota diaria y a las demás prestaciones
1	\$400.00	\$21.00	Oneroso	N/A	\$0.00
2	\$220.00	\$0.00	Gratuito	25%	\$55.00

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Despensas en especie o en dinero

No integra salario:

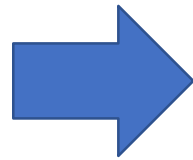
VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;

Es importante comentar que si la despesa es una prestación contractual que se entrega a los trabajadores por su trabajo, en forma constante y permanente, ello determinara que esta prestación deba considerarse como integrante del salario.

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

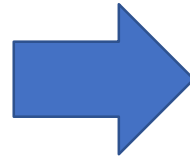
Esto es:

No integra al salario base de cotización



Hasta por un importe que no rebase el 40% del SMG diario vigente en el DF
(valor diario de la UMA) $\$103.74 \times 40\%$
 $= \$41.50$, es decir elevado al mes
 $\$41.50 \times 30 = \mathbf{\$1,245.00}$

Integrará salario base de cotización



El excedente.

Las despensas se pueden otorgar en especie esto es a través de vales de despensa o bien en dinero. Es importante comentar que debe quedar plenamente identificado en el CFDI de nómina que se entrega al trabajador.

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Ejemplo:

Un patrón otorga vales de despensa en especie a sus trabajadores equivalentes a 10% de su salario diario, por lo que desea saber si debe integrar.

Trabajador	Cuota diaria	Porcentaje de vales de despensa otorgado por la empresa	Monto de vales de despensa diario	Monto que integra al SBC (\$103.74 x 40%)	Monto de vales de despensa que integrará salario
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
1	\$500.00	10%	\$50.00	\$41.50	\$8.50
2	\$320.00	10%	\$32.00	\$41.50	\$0.00
3	\$270.00	10%	\$27.00	\$41.50	\$0.00
4	\$450.00	10%	\$45.00	\$41.50	\$3.50

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Es importante comentar que el consejo técnico del IMSS emitió el siguiente acuerdo 495/93, publicado en el DOF el 11 de abril de 1994, el cual se transcribe a continuación:

I.- Despesa.- La fracción VI del artículo 32 (actualmente 27) determina que no integra el salario base de cotización, la despesa en especie o en dinero, hasta el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal. Cuando este concepto se otorgue en un porcentaje superior al señalado en el precepto citado, el expediente integrará el salario base de cotización. También se consideran como despesa los vales destinados para tal fin, que algunas empresas entregan a sus trabajadores...

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Premios de asistencia y puntualidad

No integra salario:

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;

Por lo anterior, se excluyen como integrantes del SBC los premios de asistencia y puntualidad que los patrones otorguen a sus trabajadores hasta por el monto que no rebase del 10% del SBC, el monto que exceda integrará al SBC.

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

En resumen los premios por puntualidad y por asistencia cada una de ellas no integran para efectos del SBC, sin embargo es importante que se cuenten con los reportes de asistencia con los horarios establecidos, ya que en caso de que se den los premios y no se cuenten con los controles antes mencionados, estos si integrarán salario.

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Uno de los cuestionamientos más comunes que los patrones suelen hacerse es ¿Cuál es el SBC que se tomará para efectos de determinar el 10% no integrable? Desde mi punto de vista el SBC que debemos tomar es el último manifestado ante el IMSS, ya sea el del bimestre anterior o bien si hubo modificaciones a las prestaciones fijas el último manifestado al IMSS.

Ejemplo 1:

Un patrón desea determinar el monto de los premios de asistencia y puntualidad que deberá integrar al SBC con el cual se cotizará a partir del 1 de Marzo de 2023. Los premios de asistencia y puntualidad equivalen al 5% del salario diario del trabajador considerando que cumplió con las condiciones laborales y que percibe salario mixto.

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Trabajador	Cuota diaria	Porcentaje de premio y puntualidad	Premio de asistencia diario	Premio de puntualidad diario
	(a)	(b)	(a x b)	(a x b)
1	\$230.00	5%	\$11.50	\$11.50
2	\$270.00	5%	\$13.50	\$13.50
3	\$470.00	5%	\$23.50	\$23.50

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Determinación del monto del premio que no integrará al SBC:

Trabajador	Premio de asistencia diario	Premio de puntualidad diario	SBC (último manifestado ante el IMSS)	Porcentaje tope para no integrar el premio	Monto del premio que no integra salario	Monto de asistencia que integra al SBC	Monto de puntualidad que integra al SBC
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
					(c x d)	(a - e)	(b - e)
1	\$11.50	\$11.50	\$245.00	10%	\$24.50	\$0.00	\$0.00
2	\$13.50	\$13.50	\$290.00	10%	\$29.00	\$0.00	\$0.00
3	\$23.50	\$23.50	\$217.00	10%	\$21.70	\$1.80	\$1.80

Comentario. Según se observa el SBC que se consideró para determinar el 10% fue el último SBC manifestado ante el IMSS y corresponde al del bimestre anterior.

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Cantidades aportadas para fines sociales

No integra salario:

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

De lo anterior los fondos para planes de pensiones establecidos por el patrón o derivados de un contrato colectivo siempre y cuando reúnen los requisitos de la CONSAR.

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Tiempo extraordinario

No integra salario:

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

Lo anterior se refiere a que el tiempo extraordinario percibido dentro de los márgenes de la LFT no integra salario, es decir, la disposición mencionada nos remite al artículo 66, de LFT que señala que la jornada de trabajo podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias pero sin exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana, en consecuencia el tiempo excedente se tiene que integrar al salario base de cotización, es decir:

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Según LFT

Horas extras laboradas

Dentro de los márgenes legales

Tres horas diarias sin exceder de tres veces en una semana

(no integrará al SBC)

Fuera de los márgenes legales

Se considerará el que exceda de los márgenes legales

(integrará al SBC)

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

1. De acuerdo con el artículo 61, de la LFT, la duración máxima de la jornada diurna será de ocho horas.

Horas extras laboradas en el mes de Febrero de 2023:

Semana	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Total de horas
Segunda	2	3	1	0	0	6
Cuarta	4	0	1	3	2	10
Totales	6	3	2	3	2	16

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Determinación de las horas extras que integran al SBC en la segunda semana de Febrero de 2023.

Segunda Semana	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Total de horas		
						Total laboradas	No integra	Sí integra
Horas extras	2	3	1	0	0	6		
No integra	2	3	1	0	0		6	
Sí integra	0	0	0	0	0			0

ELEMENTOS NO INTEGRANTES DEL SALARIO
BASE DE COTIZACIÓN



Determinación de las horas extras que integran al SBC en la cuarta semana de Febrero de 2023:

Cuarta Semana	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Total de horas		
						Total laboradas	No integra	Sí integra
Horas extras	4	0	1	3	2	10		
No integra	3	0	1	3	0		7	
Sí integra	1	0	0	0	2			3

OTRAS PRESTACIONES

Existen otro tipo de prestaciones que generan dudas entre los patrones si integran o no, tales como:

Bonos o premios de productividad y de antigüedad

Estas prestaciones se le entregan al trabajador derivado de la relación laboral y al no encontrarse excluido como integrante del SBC debe integrar. Hay empresas que otorgan bonos o premios de productividad, por eficiencia, incentivos por ventas, estímulos por ser eficientes, etcétera, que no son mas que percepciones que se entregan a los trabajadores como consecuencia de la prestación de sus servicios y si deben integrar salario.

Al respecto existe al acuerdo 77/94 del consejo técnico del IMSS publicado en el DOF el 11 de abril de 1994, que establece lo siguiente:

OTRAS PRESTACIONES

II. Bonos o premios de productividad.- Este concepto, al no encontrarse excluido como integrante del salario, dentro de las ocho fracciones del artículo 32 (actualmente 27) de la Ley del Seguro Social, con fundamento en los numerales 9o. Bis (actualmente 9) y 32 (actualmente 27) párrafo primero del mismo ordenamiento jurídico, **constituye una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios, razón por la cual integra el salario base de cotización;**

En relación a los bonos o premios de antigüedad, esta prestación se le entrega al trabajador derivado de la relación laboral y al no encontrarse excluido como integrante del SBC debe integrar.

OTRAS PRESTACIONES

Al respecto existe el acuerdo 77/94 del consejo técnico del IMSS publicado en el DOF el 11 de abril de 1994, que establece lo siguiente:

V. Bonos o premios de antigüedad.- *Cualquier cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios constituye salario en los términos de los artículos 32 (actualmente 27), párrafo primero, de la Ley del Seguro Social y 84 de la Ley Federal del Trabajo y en razón a que no están excluidos expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 32 citado (actualmente 27), estos conceptos integran salario, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 9o. Bis (actualmente 9) de la Ley del Seguro Social;*

OTRAS PRESTACIONES

Gratificaciones extraordinarias o continuas

Según el Diccionario de la Real Academia Española define el concepto de gratificación como la “Recompensa pecuniaria de un servicio eventual” o “Remuneración fija que se concede por el desempeño de un servicio o cargo, la cual es compatible con un sueldo del Estado”.

Como se señaló anteriormente el artículo 27, primer párrafo, de la LSS establece que el SBC 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**.

OTRAS PRESTACIONES

De lo anterior se puede concluir que si integra al SBC las gratificaciones y en la propia ley no se hace distinción si es eventual (extraordinario) o permanente (continuo) mientras sea con motivo de su trabajo si integran.

Desde mi punto de vista todas las gratificaciones que recibe el trabajador por su trabajo integran salario por disposición expresa en la LSS.

OTROS ASPECTOS A CONSIDERAR

Registro en contabilidad

Al respecto el artículo 27, fracción IV de la Ley del ISR establece que uno de los requisitos de las deducciones autorizadas es ***“Estar debidamente registradas en contabilidad y que sean restadas una sola vez”***.

El segundo párrafo del artículo 27 de la LSS establece a que los conceptos antes mencionados para que se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón, es decir se debe contar con papeles de trabajo donde se hayan efectuado los cálculos, y que se encuentren registrados en la propia contabilidad del patrón.

OTROS ASPECTOS A CONSIDERAR

Infonavit

Por otra parte, el artículo 29, fracción II, de la Ley de Infonavit establece que en cuanto a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones de Infonavit, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social, así que tendrá el mismo efecto en la determinación de las cuotas para efectos de Infonavit.

OTROS ASPECTOS A CONSIDERAR

El elemento importante en la determinación de la base de cotización es el SBC a fin de determinar las cuotas obrero patronales correspondientes al IMSS e INFONAVIT, por ello es importante poner atención a los diferentes conceptos que se le entregan al trabajador y si pueden incluirse o no dentro de la base de cotización, tomando en consideración las bases legales así los criterios que se han publicado.

Por ello, es importante revisar el SBC de cada uno de nuestros trabajadores y si se están considerando los elementos que integran y los que se excluyen a fin de tener una certeza jurídica de que si lo que estamos pagando es lo correcto y no incurrir en diferencias que pudieran causarnos molestias innecesarias por parte de las autoridades fiscales.

CRITERIOS NORMATIVOS IMSS

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 Ley del Seguro Social.

Criterio Normativo 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.

CRITERIOS NORMATIVOS IMSS

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.

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.

CRITERIOS NORMATIVOS IMSS

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.

En la siguiente ruta encontrará los criterios normativos del seguro social en relación a la determinación del SBC por lo que considero que hay tomarlos en cuenta:
<http://www.imss.gob.mx/patrones/criterios-normativos>.

CRITERIOS NORMATIVOS IMSS

Criterio Normativo 01/2016

En los casos de incapacidades expedidas por el IMSS no se suspende la obligación patronal de pagar las aportaciones habitacionales.

En la siguiente ruta encontrará el criterio normativo de Infonavit en relación a la determinación del SBC por lo que considero que hay tomarlo en cuenta:
<https://cutt.ly/631r8gB>.

TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS A VARIOS PATRONES

El artículo 33, segundo párrafo, de la LSS establece que cuando la suma de los salarios que percibe un trabajador llegue o sobrepase el límite máximo establecido en el artículo 28 de la misma 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.

El límite máximo establecido en el artículo 28 de la LSS es el siguiente ($\$103.74 \times 25 =$ **\$2,593.50**)

TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS A VARIOS PATRONES

Por ende, cuando el patrón tenga conocimiento pleno de que el trabajador cuenta con otros patrones, puede reducir la carga solicitando autorización al IMSS para determinar un SBC en relación con la proporción en cuanto a los salarios pagados de todos los patrones.

Para ello, se recomienda que investiguen la cuantía del salario que percibe el trabajador con los otros patrones, a fin de verificar si la suma total rebasa del límite máximo de cotización, pues de ser así tienen la opción de tramitar ante el Seguro Social una autorización para el pago proporcional de cuotas, de acuerdo con los salarios de cada patrón, como se establece en la LSS; en caso contrario, será innecesario pedir dicha autorización, ya que cada patrón deberá pagar con base en el SBC registrado en el IMSS.

TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS A VARIOS PATRONES

Al respecto, el artículo 49 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (Racerfi) señala que cuando un trabajador preste servicios a varios patrones y la suma de los salarios rebase el límite máximo antes señalado, a solicitud por escrito de cualquiera de éstos, el IMSS autorizará que cubran la parte proporcional de cuotas que les corresponda, de acuerdo con el procedimiento siguiente:

$$\begin{array}{l} \text{Tope de cotización (límite máximo de cotización)} \\ (\div) \text{ Suma total de los salarios por los patrones} \\ (=) \text{ **Cociente**} \end{array}$$

TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS A VARIOS PATRONES

Patrón 1

Cociente
(×) SBC determinado
(=) **SBC proporcional para
para efectos del IMSS**

Patrón 2

Cociente
(×) SBC determinado
(=) **SBC proporcional para
efectos del IMSS**

		Patrón 1	Patrón 2	Total
	SBC determinado	\$1,640.68	\$1,436.18	\$3,076.86
	Tope de cotización (límite superior de cotización)	\$2,593.50		
(÷)	Suma total de los salarios por cada patrón	<u>3,076.86</u>		
(=)	Cociente	0.84290478		

TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS A VARIOS PATRONES

Determinación del SBC proporcional a reportar en el IMSS:				
		Patrón 1	Patrón 2	
	Cociente	0.84290478	0.84290478	
(X)	SBC determinado	<u>\$1,640.68</u>	<u>\$1,436.18</u>	
(=)	SBC proporcional para efectos del IMSS	\$1,382.94	\$1,210.56	\$2,593.50

Entonces, si la suma de los salarios percibidos de los distintos patrones es menor al límite máximo de cotización **(\$2,593.50)**, cada patrón cubrirá separadamente las cuotas que le corresponden, de acuerdo con el SBC que cada uno de ellos determine y, por consiguiente, será innecesario presentar la solicitud por escrito.

JORNADA REDUCIDA

El artículo 62, fracción I, del Racerfi establece que para determinar el SBC para el trabajador que labora jornada reducida se estará a lo siguiente:

$$\text{SBC}^* = \frac{\text{Suma de los salarios que perciba por cada unidad de tiempo en una semana}^{**}}{\text{Siete (días de la semana)}}$$

* Si el salario así calculado resultara inferior al salario mínimo general donde el trabajador preste sus servicios, deberá ajustarse a éste.

** El artículo 2, fracción V, del Racerfi establece que unidad de tiempo laborado es la medida que utiliza el patrón para la contratación de sus trabajadores y pago de salarios a éstos, como puede ser, entre otros, **por hora, día, semana, decena, catorcena, quincena y mes.**

Datos generales:	
Días laborados en la semana	6
Días de descanso semanal	1
Horas laboradas por día	5
Salario por unidad de tiempo (por cada hora trabajada)	\$50.00
Determinación del salario que percibe el trabajador en jornada reducida:	
Horas laboradas por día	5
por:	
Salario por unidad de tiempo (por cada hora trabajada)	\$50.00
igual:	
Salario diario a percibir en la jornada reducida	\$250.00
Determinación de la parte proporcional de las prestaciones mínimas de ley:	
a) Proporción diaria de aguinaldo:	
Días de aguinaldo	15
entre:	
Días del año	365
igual:	
Proporción diaria de aguinaldo	0.04109589

b) Proporción diaria de la prima vacacional:	
Días de vacaciones	12
por:	
Porcentaje de prima vacacional	<u>25%</u>
igual:	
Prima vacacional	3
entre:	
Días del año	<u>365</u>
igual:	
Proporción diaria de la prima vacacional	0.00821918
Proporción diaria de aguinaldo	0.04109589
más:	
Proporción diaria de la prima vacacional	<u>0.00821918</u>
igual:	
Factor de integración	0.04931507
por:	
Salario diario a percibir en la jornada reducida	\$250.00
igual:	
Importe diario proporcional a las prestaciones mínimas de ley	\$12.33

Determinación del SBC a cotizar en el seguro social por la jornada reducida:	
Salario diario a percibir en la jornada reducida (incluye séptimo día)	\$250.00
más:	
Importe diario proporcional a las prestaciones mínimas de ley	\$12.33
igual:	
monto de la percepción diaria por la jornada reducida	\$262.33
por:	
Días de la semana	7
igual:	
Monto de la percepción semanal devengada por jornada reducida	\$1,836.30
entre:	
Días de la semana	7
igual:	
SBC a cotizar en el seguro social e Infonavit por la jornada reducida	\$262.33

SEMANA REDUCIDA

El artículo 62, fracción II, del Racerfi establece que para determinar el SBC para un trabajador que labora semana reducida, se estará a lo siguiente:

Salarios que perciba por los días trabajados en una semana

- (+) Prestaciones que lo integran
- (+) Parte proporcional del séptimo día
- (÷) 7
- (=) **SBC**

Datos generales:	
Aguinaldo	15
Vacaciones	16
Prima vacacional	30%
Días laborados en la semana	4
Salario diario percibido por día trabajado	300
Determinación de la parte proporcional del séptimo día:	
Séptimo día	1
entre:	
Días laborables en la semana	6
igual:	
Factor de proporción del séptimo día	0.16666667
por:	
Salario diario percibido por día trabajado	300
igual:	
Importe diario proporcional al séptimo día	50
Determinación de la parte proporcional de las prestaciones mínimas de ley:	
a) Proporción diaria de aguinaldo:	
Días de aguinaldo	15
entre:	
Días del año	365
igual:	
Proporción diaria de aguinaldo	0.04109589

b) Proporción diaria de la prima vacacional:	
Días de vacaciones	16
por:	
Porcentaje de prima vacacional	30%
igual:	
Prima vacacional	4.8
entre:	
Días del año	365
igual:	
Proporción diaria de la prima vacacional	0.01315068
Proporción diaria de aguinaldo	0.04109589
más:	
Proporción diaria de la prima vacacional	0.01315068
igual:	
Factor de integración	0.05424658
por:	
Salario diario percibido por día trabajado	300
igual:	
importe diario proporcional a las prestaciones mínimas de ley	16.27

Determinación del SBC a cotizar en el seguro social por semana reducida:	
Salario diario percibido por día trabajado	300
más:	
Importe diario proporcional a las prestaciones mínimas de ley	16.27
más:	
Importe diario proporcional al séptimo día	50
igual:	
Monto de la percepción diaria por día trabajado	366.27
por:	
Días laborados en la semana	4
igual:	
Monto de la percepción semanal por semana reducida	1,465.10
entre:	
Días de la semana	7
igual:	
SBC a cotizar en el seguro social e Infonavit por la semana reducida	209.30

CUOTAS OBRERO PATRONALES

Las cuotas obrero patronales ***se causan por mensualidades vencidas.***

Asimismo, el patrón deberá presentar ante el Instituto las cédulas de determinación de cuotas del mes de que se trate, y realizar el pago respectivo, a más tardar el 17 del mes inmediato siguiente.

La obligación de determinar las cuotas deberá cumplirse aun en el supuesto de que no se realice el pago correspondiente dentro del plazo señalado en el párrafo anterior.

CUOTAS OBRERO PATRONALES

DETERMINACIÓN DE CUOTAS OBRERO PATRONALES AL IMSS Y DE APORTACIONES AL INFONAVIT

El patrón estará obligado a inscribirse y a dar de alta a los trabajadores a su servicio ante el IMSS, lo que generará el derecho de los empleados a recibir las prestaciones en dinero y en especie por cada ramo de seguro comprendido en el régimen obligatorio, así como a adquirir un crédito para vivienda, previo cumplimiento de los requisitos legales.

Al respecto, el pago de las cuotas obrero-patronales por ramo de seguro, así como de las aportaciones al Infonavit, se realizará como sigue:

CUOTAS OBRERO PATRONALES

Periodo de pago	Concepto
Pago mensual.	Riesgo de trabajo
	Enfermedades y maternidad
	Guarderías y prestaciones sociales
	Invalidez y vida
Pago bimestral.	Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez
	Aportaciones al Infonavit

CUOTAS OBRERO PATRONALES

CUOTAS PATRONALES VIGENTES EN EL EJERCICIO 2025

IMSS

Seguro o ramo	Artículo, LSS	Tipo de prestación	Patrón	Trabajador
Enfermedades y maternidad	106, Fracción I	En especie (cuota fija)	20.40% del SMGVDF (UMA)	0.00%
	106, Fracción II	En especie (cuota adicional)	1.10% sobre la diferencia de SBC- 3 SMGVDF (UMA)	0.40% sobre la diferencia de SBC- 3 SMGVDF (UMA)
	107	En dinero	0.70% del SBC	0.250% del SBC
	25	En especie (pensionados)	1.05% del SBC	0.375% del SBC
Riesgos de trabajo	71 y 73	En especie y en dinero	Porcentaje de prima que le corresponda sobre el SBC	0.00%
Guarderías y prestaciones sociales	211	En especie	1.00% del SBC	0.00%
Invalidez y vida	147 y 148	En dinero	1.75% del SBC	0.625% del SBC
Retiro	168, fracción I	En dinero	2% del SBC	0.00%
Cesantía en edad avanzada y vejez¹	168, fracciones II y III	En dinero	3.150% del SBC	1.125% del SBC

CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

¹LSS (DOF 16-Diciembre-2020)

Artículo 168. ...

I. ...

II. En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez:

a) Los patrones cubrirán la cuota que corresponda sobre el salario base de cotización, calculada conforme a la siguiente tabla:

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

*Salario Mínimo

** Unidad de Medida y Actualización

CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

...

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

.....

Transitorios

Primero. El presente Decreto entrará en vigor el 1 de enero de 2021, salvo lo dispuesto en los transitorios siguientes.

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

CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

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

* Salario Mínimo

** Unidad de Medida y Actualización

CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

Procedimiento:

1. Debes multiplicar el valor (UMA o SM) de la referencia de la columna “SBC del trabajador” vigente al causarse las contribuciones patronales por los rangos graduales, considerando que la UMA en enero tiene un valor y a partir del 1o. de febrero otro.
2. Después debes ubicar el monto del SBC reportada al IMSS del trabajador de que se trate, en el rango del SBC de la primera columna; y después el porcentaje aplicable.

A continuación el siguiente ejemplo:

CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

UMA 2022	96.22	SMG 2023	207.44	RESTO DEL PAIS		
UMA 2023	103.74		312.41	ZLFN		
SBC	2023	Enero			Febrero	
1.0 SM	3.150%	217.67 ¹	327.81 ²		217.67 ¹	327.81 ²
1.01 SM a 1.50 UMA	3.281%	217.67 ¹	327.81 ²	144.33	217.67 ¹	327.81 ² 155.61
1.51 a 2.00 UMA	3.575%	145.29	192.44		156.65	207.48
2.01 a 2.50 UMA	3.751%	193.40	240.55		208.52	259.35
2.51 a 3.00 UMA	3.869%	241.51	288.66		260.39	311.22
3.01 a 3.50 UMA	3.953%	289.62	336.77		312.26	363.09
3.51 a 4.00 UMA	4.016%	337.73	384.88		364.13	414.96
4.01 UMA en adelante	4.241%	385.84			416.00	

1. SM del Resto del país (\$207.44 x 1.0493).
2. SBC mínimo de la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN) (\$312.41 x 1.0493).

CUOTAS OBRERO- PATRONALES

INFONAVIT

Infonavit	29, fracción II		5% del SBC	0.00%
-----------	-----------------	--	------------	-------

Determinación de las cuotas obreras-patronales que deberán enterarse al IMSS
Aplicación de ausencias e incapacidades

Ramo de seguro	Ausencias injustificadas (art. 31, fracción I, de la LSS)	Incapacidades médicas (art. 31, fracción IV, de la LSS)
Riesgos de trabajo	Sí se descuentan	Sí se descuentan
Enfermedades y maternidad	No se descuentan	Sí se descuentan
Invalidez y vida	Sí se descuentan	Sí se descuentan
Retiro	Sí se descuentan	No se descuentan
Cesantía en edad avanzada y vejez	Sí se descuentan	Sí se descuentan
Guarderías y prestaciones sociales	Sí se descuentan	Sí se descuentan

CUOTAS OBRERO- PATRONALES

Concepto	Ausencias injustificadas (art. 29, penúltimo párrafo, de la Ley de Infonavit)	Incapacidades médicas (art. 29, penúltimo párrafo, de la Ley de Infonavit)
Infonavit ¹	Sí se descuentan	No se descuentan

¹Artículo 29, penúltimo párrafo, de la LINFONAVIT

.....

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.

Art. 33, RIPAEDI.

CUOTAS OBRERO- PATRONALES

Determinación de la liquidación mensual de cuotas obrero-patronales al IMSS, correspondientes a Enero de 2023, que serán enteradas a más tardar el día 17 de Febrero de 2023.

DATOS

UMA Diario	\$96.22
Periodo de determinación	Mensual

TRABAJADOR

SBC REPORTADO AL IMSS	\$2,400.00
DIAS TRABAJADOS EN	26
ENERO	3
AUSENCIAS SIN JUSTIFICACIÓN	2
AUSENCIAS JUSTIFICADAS	
(INCAPACIDADES MEDICAS)	

CUOTAS OBRERO- PATRONALES

DESARROLLO

Enfermedades y maternidad

Cálculo de la cuota obrero-patronal para el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-cuota fija)

UMA diario	\$96.22
(x) Porcentaje de cuota fija para prestaciones en especie	<u>20.40%</u>
(=) Importe diario de cuota fija para todos los trabajadores	\$19.63
(x) Número de días por considerar en el mes	<u>29</u>
(=) Cuota obrero-patronal en el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-cuota fija)	569.24

Determinación de la cuota obrero-patronal en el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-cuota adicional)

SBC para el seguro de enfermedades y maternidad	\$2,400.00
(-) Importe de 3 UMA (96.22 x 3)	<u>288.66</u>
(=) Excedente de 3 UMA	\$2,111.34
(x) Días por considerar en el mes	<u>29</u>
(=) Excedente mensual base de cotización	\$61,228.86
(x) Porcentaje (art. 106, fracción II, LSS)	<u>1.50%</u>
(=) Cuota obrera para el seguro de enf y mat. (prestaciones en especie-cuota adicional)	\$918.43

CUOTAS OBRERO- PATRONALES

Determinación de la cuota obrero-patronal por las prestaciones en especie para pensionados

	SBC para el seguro de enfermedades y maternidad	\$2,400.00
(x)	Número de días por considerar en el mes	<u>29</u>
(=)	Salario mensual base de cotización	\$69,600.00
(x)	Porcentaje	<u>1.425%</u>
(=)	Cuota obrero-patronales por las prestaciones en especie para pensionados	\$991.80

Determinación de la cuota obrero-patronal por las prestaciones en dinero

	SBC para el seguro de enfermedades y maternidad	\$2,400.00
(x)	Número de días por considerar en el mes	<u>29</u>
(=)	Salario mensual base de cotización	\$69,600.00
(x)	Porcentaje	<u>0.95%</u>
(=)	Cuota obrero-patronales por las prestaciones en dinero	\$661.20

CUOTAS OBRERO- PATRONALES

Determinación del total de las cuotas obrero-patronales en el seguro de enfermedades y maternidad

	Cuota obrero-patronal en el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-cuota fija)	\$569.24
(+)	Cuota obrera para el seguro de enf y mat. (prestaciones en especie-cuota adicional)	\$918.43
(+)	Cuota obrero-patronales para el seg de enf y mat (prestaciones pensionados)	\$991.80
(+)	Cuota obrero-patronales para el seguro de enf y mat (prestaciones en dinero)	<u>\$661.20</u>
(=)	Total de cuotas obrero-patronales en el seguro de enfermedades y maternidad	\$3,140.67

Determinación de las cuotas patronales por los seguros de riesgos de trabajo

	SBC para el seguro de riesgo de trabajo	\$2,400.00
(x)	Número de días por considerar en el mes	<u>26</u>
(=)	Salario mensual base de cotización	\$62,400.00
(x)	Porcentaje	<u>1.13065%</u>
(=)	Cuota patronal por los seguros de riesgo de trabajo	\$705.53

CUOTAS OBRERO- PATRONALES

Determinación de las cuotas patronales por guarderías y prestaciones sociales

SBC para el seguro de guarderías y prestaciones sociales	\$2,400.00
(x) Número de días por considerar en el mes	<u>26</u>
(=) Salario mensual base de cotización	\$62,400.00
(x) Porcentaje	<u>1%</u>
(=) Cuota patronal por el seguro de guarderías	\$624.00

Determinación de las cuotas patronales para el seguro de invalidez y vida

SBC para el seguro de invalidez y vida	\$2,400.00
(x) Número de días por considerar en el mes	<u>26</u>
(=) Salario mensual base de cotización	\$62,400.00
(x) Porcentaje	<u>2.38%</u>
(=) Cuota patronal para el seguro de invalidez y vida	\$1,482.00

Determinación de la liquidación mensual de cuotas obrero-patronales al IMSS correspondiente a Enero de 2023 **\$5,952.20**



SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN RESUMEN DE LIQUIDACIÓN



Mes de Proceso: Enero-2023

Fecha:

Registro Patronal: Y 68-13217-10-3

R.F.C.: IDF-160223-EK2

Nombre o Razón Social: IDF

Folio SUA: 052008

V 3.6.3

DESCRIPCIÓN	IMPORTE
Para abono en cuenta del IMSS	
Cuota Fija	569.24
Excedente	918.44
Prestaciones en Dinero	661.20
Gastos Médicos Pensionados	991.80
Riesgos de Trabajo	705.53
Invalidez y Vida	1,482.00
Guarderías y Prestaciones Sociales	624.00
SUB TOTAL	5,952.21
Actualización	0.00
Recargos	0.00
TOTAL	5,952.21

CUOTAS OBRERO- PATRONALES

Determinación de la liquidación bimestral de cuotas obrero-patronales al IMSS y aportaciones al Infonavit, correspondiente a Enero y Febrero de 2023

DATOS

UMA Diario a partir del 1 de febrero 2023	\$103.74
Periodo de determinación	Bimestral

TRABAJADOR

SDI REPORTADO AL IMSS	\$2,400.00
-----------------------	------------

MES DE ENERO

DIAS TRABAJADOS EN ENERO	26
AUSENCIAS SIN JUSTIFICACIÓN	3
AUSENCIAS JUSTIFICADAS (INCAPACIDADES MEDICAS)	2

MES DE FEBRERO

DIAS TRABAJADOS EN FEBRERO	28
AUSENCIAS SIN JUSTIFICACIÓN	0
AUSENCIAS JUSTIFICADAS (INCAPACIDADES MEDICAS)	0

CUOTAS OBRERO- PATRONALES

1. Determinación de las cuotas obrero-patronales en el seguro de retiro

	SBC para el ramo de retiro	\$2,400.00
(x)	Número de días por considerar en el bimestre	<u>56</u>
(=)	Salario bimestral base de cotización	\$134,400.00
(x)	Porcentaje (art. 168-I, LSS)	<u>2%</u>
(=)	Cuota patronal para el ramo de retiro	\$2,688.00

2. Determinación de las cuotas obrero-patronales en el seguro de cesantía en edad avanzada y vejez.

	SBC para los ramos de cesantía en edad avanz y vejez	\$2,400.00
(x)	Número de días por considerar en el bimestre	<u>54</u>
(=)	Salario bimestral base de cotización	\$129,600.00
(x)	Porcentaje (art. 168-II, LSS)	<u>5.366%</u>
(=)	Cuota patronal para el seguro de cesantía en edad avanzada y vejez	\$6,954.34

CUOTAS OBRERO- PATRONALES

3. Determinación de la aportación al Infonavit

	Salario base aportación al Infonavit	\$2,400.00
(x)	Número de días por considerar en el bimestre	<u>56</u>
(=)	Salario bimestral base de cotización	\$134,400.00
(x)	Porcentaje (art. 29-II, LINFONAVIT)	<u>5%</u>
(=)	Aportación patronal al Infonavit	\$6,720.00

Cálculo de la liquidación bimestral de cuotas obrero-patronales y aportaciones al Infonavit

	Cuotas obrero patronales en el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez	\$9,642.34
(+)	Aportación patronal al Infonavit	<u>6,720.00</u>
(=)	Importe de la liquidación del primer bimestre de 2023	\$16,362.34



SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN

RESUMEN DE LIQUIDACIÓN



Mes de Proceso: Febrero-2023

Fecha: 04/jun./2023

Bimestre de Proceso: 01-2023

Registro Patronal: Y 68-13217-10-3

R.F.C.: IDF-160223-EK2

Nombre o Razón Social: IDF

Folio SUA: 611416

V 3.6.3

DESCRIPCIÓN	IMPORTE
Para abono en cuenta individual	
Retiro	2,688.00
Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	6,954.34
SUB TOTAL	9,642.34
Actualización	0.00
Recargos	0.00
Aportaciones Voluntarias	0.00
Aportaciones Complementarias	0.00
TOTAL	9,642.34
Para abono en cuenta del INFONAVIT	
Aportación Patronal sin crédito	6,720.00
Aportación Patronal con crédito	0.00
Amortización	0.00
SUB TOTAL	6,720.00
Actualización de Aportaciones y Amortizaciones	0.00
Recargos de Aportaciones y Amortizaciones	0.00
Multa	0.00
Donativo FUNDEMEX	0.00
Total de Acreditados	0
TOTAL	6,720.00
TOTAL A PAGAR:	16,362.34

CUOTAS OBRERO- PATRONALES

Incumplimiento en el pago de cuotas

El incumplimiento en el pago oportuno de cuotas al IMSS da origen a diversas consecuencias:

- a) Liquidación de cuotas por el IMSS.....Art. 5-A. LSS y 39-C, LSS.
- b) Pago de actualización, recargos y sanciones.....Art. 40-A, LSS.

Actualización....21 y 17-A CFF. Recargos.....21 CFF.

De acuerdo con el artículo 40-F de la LSS...El IMSS en ningún caso podrá liberar a los patrones del pago de las cuotas obrero patronales. No hay condonación de actualización ni de recargos.

Sanciones...La sanción conforme al artículo 304, LSS.

Prórroga para el pago de cuotas.....Art. 40-C, LSS.



CONSULTORES
CONTABLES
DE MÉXICO

Ponente: C.P. Alan Becerra