

LE DAMOS LA MÁS CORDIAL  
bienvenida al curso:

# **Aportaciones de Seguridad Social del Sector Hotelero, Restaurantero y Similares**

ELABORADO POR: M.F. Y L.C.C. LUIS FERNANDO  
POBLANO REYES  
DERECHOS RESERVADOS

# TEMARIO

## 1. Introducción

- Derecho constitucional al trabajo
- Reconocimiento de la UMA

## 2. En materia de Seguro Social

- Sujetos obligatorios a la incorporación al IMSS
- Conociendo el régimen obligatorio
- Del salario base de cotización con acuerdos del consejo técnico y criterios normativos emitidos por el IMSS
  - Propinas
  - Viáticos
  - Alimentación
- De la clasificación de empresas en el seguro de riesgos de trabajo
- Generalidades e importancia de la rama del seguro de riesgos de trabajo
- Rectificación de la prima del seguro de riesgos de trabajo, por parte del Instituto
- De la emisión, autodeterminación y pago de cuotas obrero patronales al Seguro Social
- Ausentismos e incapacidades

# TEMARIO

## **3. Aportaciones y amortizaciones al INFONAVIT**

- Determinación del salario base de aportación
- Bimestrales, a través del SUA
- Mensuales, a través del portal de INFONAVIT
- Descuentos de créditos con incapacidades emitidas por el IMSS
- Reconocimiento de la UMA en créditos al trabajador

## **4. Las empresas de intermediación laboral (outsourcing) y la obligación solidaria de los patrones que las contratan**

- Generalidades de los intermediarios laborales en el marco jurídico de la LFT
- Obligación de los intermediarios laborales con la ley laboral, las leyes de seguridad social y sus implicaciones en cálculo, entero de impuestos y cumplimiento de reglas fiscales por el pago de salarios
- Ventajas y desventajas de las outsourcing

## **5. Consideraciones finales**

- Sistema de Responsabilidad Solidaria (SIRESO)
- Declaración de prestadores de servicio (PS1)
- Dictamen obligatorio para el IMSS
- Dictamen voluntario para el INFONAVIT

# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la Ley.
- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir Leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- **A.** Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:
- **JORNADA LABORAL**
  - **I.** La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
- **JORNADA NOCTURNA**
  - **II.** La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.
- **TRABAJO DE MENORES**
  - **III.** Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- **DÍA DE DESCANSO**

- **IV.** Por cada seis días de trabajo, deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

- **MUJERES DURANTE EMBARAZO**

- **V.** Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- **SALARIOS MÍNIMOS**

- **VI.** Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. **El Salario Mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.**
- Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.
- Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- **IGUALDAD EN EL TRABAJO**
  - **VII.** Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.
- **PROTECCIÓN AL SALARIO MÍNIMO**
  - **VIII.** El Salario Mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.
- **PTU**
  - **IX.** Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas.
- **FORMA DE PAGO DEL SALARIO**
  - **X.** El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.



# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- **TIEMPO EXTRA**

- **XI.** Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

- **VIVIENDA A LOS TRABAJADORES**

- **XII.** Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las Leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.
- Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- **CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**

- **XIII.** Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación.

- **RIESGOS DE TRABAJO**

- **XIV.** Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las Leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- **SEGURIDAD E HIGIENE**

- **XV.** El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las Leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

- **DERECHO DE ASOCIACIÓN**

- **XVI.** Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

- **HUELGAS Y PAROS**

- **XVII.** Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- **HUELGAS LÍCITAS**

- **XVIII.** Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.
- Cuando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo se deberá acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores.

- **PAROS LÍCITOS**

- **XIX.** Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de los tribunales laborales.

# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- **TRIBUNALES LABORALES**

- **XX.** La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

- **TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL**

- **XXI.** Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a cumplir con la resolución, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- **INDEMNIZACIÓN AL TRABAJADOR**

- **XXII.** El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- **PRINCIPIOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**
- **XXII Bis.** Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones, deberán garantizar, entre otros, los siguientes principios:
  - **a)** Representatividad de las organizaciones sindicales, y
  - **b)** Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.
- Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La ley garantizará el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán, de conformidad con lo dispuesto en la ley, fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos.

# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- **DERECHO DE PREFERENCIA**

- **XXIII.** Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

- **DEUDAS DEL TRABAJADOR**

- **XXIV.** De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.



# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- **BOLSA DE TRABAJO**

- **XXV.** El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.
- En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

- **PATRÓN EXTRANJERO**

- **XXVI.** Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- **CONDICIONES NULAS**

- **XXVII.** Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:
  - **a)** Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
  - **b)** Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los tribunales laborales.
  - **c)** Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
  - **d)** Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
  - **e)** Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
  - **f)** Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- **CONDICIONES NULAS**

- **g)** Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.
- **h)** Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las Leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

- **PATRIMONIO DE FAMILIA**

- **XXVIII.** Las Leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- **LEY DEL SEGURO SOCIAL**

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

- **SOCIEDADES COOPERATIVAS DE VIVIENDA**

- **XXX.** Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.

# 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; y, el área de Salarios Mínimos Generales, integrada por el resto de los municipios del país y las demarcaciones territoriales (alcaldías) de la Ciudad de México que conforman la República Mexicana.
- **SEGUNDO.** El Salario Mínimo General que tendrá vigencia a partir del 1º de enero de 2019 en el área geográfica de la Zona libre de la Frontera Norte será de **176.72** pesos diarios por jornada diaria de trabajo; mientras que el monto del Salario Mínimo General para el área de Salarios Mínimos Generales será de **102.68** pesos diarios por jornada diaria, serán las que figuren en la Resolución de esta Comisión que serán publicadas en el Diario Oficial de la Federación, como cantidad mínima que deberán recibir en efectivo los trabajadores.
- **TERCERO.** Los salarios mínimos profesionales que tendrán vigencia a partir del 1º de enero de 2019, para las profesiones, oficios y trabajos especiales, publicadas en la Resolución de 2017 como cantidad mínima que deben recibir en efectivo los trabajadores por jornada diaria de trabajo, serán los que figuran en la presente en su resolutivo cuarto.

# VALOR DE LA UMA

- Que el 10 de enero de 2018 se publicó en el DOF los valores de la Unidad de Medida y Actualización, vigentes a partir del 1º de febrero de 2018.
- Que atendiendo al procedimiento establecido en el Artículo 4 de la Ley para determinar el valor de la UMA, se utiliza el siguiente método para actualizar el valor de la Unidad de Medida y Actualización:
  1. El valor diario se determinará multiplicando el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización del año inmediato anterior por el resultado de la suma de uno más la variación interanual del INPC del mes de diciembre del año inmediato anterior.
  2. El valor mensual será el producto de multiplicar el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización por 30.4.
  3. El valor anual será el producto de multiplicar el valor mensual de la Unidad de Medida y Actualización por 12.
- Con base en lo anterior, el INEGI da a conocer que el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización es de **\$84.49** pesos mexicanos, el mensual es de **\$2,568.50** pesos mexicanos y el valor anual **\$30,822.00** pesos mexicanos, los cuales estarán vigentes a partir del 1º de febrero de 2019.

# SUJETOS OBLIGADOS

(Art. 5-A LSS)

- **Patrones o patrón:** la persona física o moral que tenga ese carácter en los términos de LFT;
- **Trabajadores o trabajador:** la persona física que la LFT define como tal;
- **Trabajador permanente:** aquél que tenga una relación de trabajo por tiempo indeterminado;
- **Trabajador eventual:** aquél que tenga una relación de trabajo para obra determinada o por tiempo determinado en los términos de la LFT;
- **Responsables o responsable solidario:** para los efectos de las aportaciones de seguridad social son aquellos que define como tales el artículo 26 del CFF y los previstos en la LSS;
- **Asegurados o asegurado:** el trabajador o sujeto de aseguramiento inscrito ante el Instituto, en los términos de la LSS;
- **Beneficiarios:** el cónyuge del asegurado o pensionado y a falta de éste, la concubina o el concubinario en su caso, así como los ascendientes y descendientes del asegurado o pensionado señalados en la LSS;
- **Derechohabientes o derechohabiente:** el asegurado, el pensionado y los beneficiarios de ambos, que en los términos de la LSS tengan vigente su derecho a recibir las prestaciones del Instituto;

# SUJETOS OBLIGADOS

(Art. 5-A LSS)

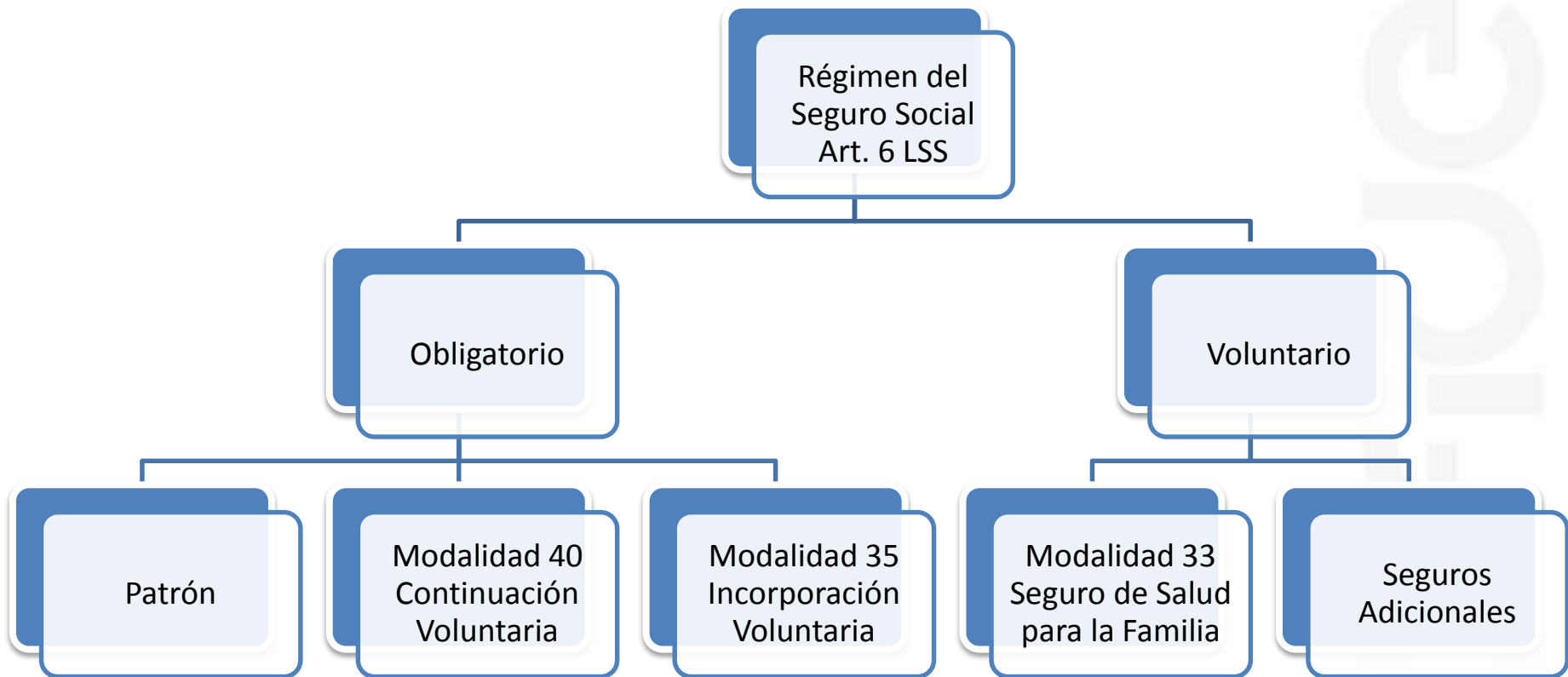
- **Sujetos o sujeto obligado:** los señalados en los artículos 12, 13, 229, 230, 241 y 250-A de la ley, cuando tengan la obligación de retener las cuotas obrero-patronales del Seguro Social o de realizar el pago de las mismas, y los demás que se establezcan en esta ley;
  - Los patrones
  - Los socios de sociedades cooperativas
  - Las personas a través del Decreto
  - Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;
  - Los trabajadores domésticos;
  - Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;
  - Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, y
  - Las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.
  - Sujetos del seguro de salud para la familia



# SUJETOS DE ASEGURAMIENTO

(Art. 5-A LSS)

- **Sujetos o sujeto de aseguramiento:** los señalados en los artículos 12, 13, 241 y 250 A, de la LSS.
  - Los trabajadores
  - Los socios de sociedades cooperativas
  - Las personas afiliadas por Decreto
  - Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;
  - Los trabajadores domésticos;
  - Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;
  - Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, y
  - Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.
  - Sujetos del seguro de salud para la familia



# RÉGIMEN OBLIGATORIO

(Art. 11 LSS)

- El régimen obligatorio comprende los seguros de:
  - I. Riesgos de trabajo;
  - II. Enfermedades y maternidad;
  - III. Invalidez y vida;
  - IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
  - V. Guarderías y prestaciones sociales.

# INTEGRACIÓN DE SALARIOS

## (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

# INTEGRACIÓN DE SALARIOS

## (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.

# INTEGRACIÓN DE SALARIOS

## (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.

# INTEGRACIÓN DE SALARIOS

## (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.

# INTEGRACIÓN DE SALARIOS

(ART. 27 LSS)

| Concepto             | Integra | Cuanto |
|----------------------|---------|--------|
| Sueldos              |         |        |
| Comisiones           |         |        |
| Aguinaldo            |         |        |
| Vacaciones           |         |        |
| Prima vacacional     |         |        |
| Horas extra simples  |         |        |
| Horas extra dobles   |         |        |
| Horas extra triples  |         |        |
| Prima dominical      |         |        |
| Descansos trabajados |         |        |
| Despensa             |         |        |



# INTEGRACIÓN DE SALARIOS

(ART. 27 LSS)

| Concepto                       | Integra | Cuanto |
|--------------------------------|---------|--------|
| Ayuda para útiles escolares    |         |        |
| Ayuda para uniformes           |         |        |
| Reembolso de gastos médicos    |         |        |
| Reembolso de gastos funerarios |         |        |
| Alimentación                   |         |        |
| Habitación                     |         |        |
| Instrumentos de trabajo        |         |        |
| Fondo de ahorro                |         |        |
| Aportaciones adicionales a RCV |         |        |
| Aportación al INFONAVIT        |         |        |
| PTU                            |         |        |

# INTEGRACIÓN DE SALARIOS

(ART. 27 LSS)

| Concepto                     | Integra | Cuanto |
|------------------------------|---------|--------|
| Gratificación extraordinaria |         |        |
| Bono de productividad        |         |        |
| Quinquenio                   |         |        |
| Prima de antigüedad          |         |        |
| Indemnización por despido    |         |        |
| Premios por asistencia       |         |        |
| Premios por puntualidad      |         |        |
| Planes de retiro             |         |        |
| Subsidio por incapacidad     |         |        |
| Propinas                     |         |        |
|                              |         |        |

# SALARIO BASE 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 valor de la UMA y como límite inferior el salario mínimo general.
- Mínimo 102.68
- Máximo  $84.49 \times 25 = \$ 2,112.25$

# SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES

| Oficio | Profesionales  | Zona libre de la Frontera Norte | Resto del País |
|--------|--|---------------------------------|----------------|
| 4      | Cajero(a) de máquina registradora  | 176.72                          | 107.07         |
| 5      | Cantinero(a) preparador(a) de bebidas  | 176.72                          | 109.56         |
| 8      | Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos | 176.72                          | 122.42         |
| 43     | Recamarero(a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje                                    | 176.72                          | 104.64         |
| 48     | Repostero(a), o pastelero(a)   | 176.72                          | 120.70         |

# TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS

- **Propinas (Artículo 346 LFT)**

- Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347.
- Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas.

- **Determinación del monto de las Propinas (Artículo 347 LFT)**

- Si no se determina, en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijado para estos efectos será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios.

## **Acuerdo número 8497/81 Propinas**

“Vista la consulta que formula el titular de la Delegación del Instituto Mexicano del Seguro Social en el Estado de México, a fin de conocer el criterio de este Consejo Técnico para resolver los recursos de inconformidad en los que se impugna el cobro de diferencias en el pago de cuotas obrero-patronales, motivadas al considerar que las propinas a trabajadores de restaurantes integran el salario de éstos para efectos de cotización, cuando las mismas se encuentran pagadas y no pactadas, en los términos de los artículos 346 y 347 de la Ley Federal del Trabajo en relación con el artículo 32 de la Ley del Seguro Social, este Consejo Técnico después de analizar el estudio presentado por la Secretaría General, establece el siguiente criterio:

Los motivos de inconformidad deberán declararse fundados y procedentes, por lo que, consecuentemente, también deberá dejarse sin efecto el cobro combatido, por las siguientes razones:

**I.** El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo dispone que: “...se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario...” Por su parte, el artículo 82 del mismo ordenamiento establece que: “salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”. De los anteriores conceptos fácil es desprender que entre el patrón y el trabajador existe un vínculo contractual de carácter sinalagmático, en el cual el trabajador se encuentre obligado a la prestación de un servicio, dependiente y subordinado por su naturaleza misma, y el patrón al pago de una retribución que la ley denomina salario; esto es, el salario se reduce al precio del servicio prestado, que debe ser cubierto por quien lo recibe.

**II.** El tratadista Mario de la Cueva define la propina como la cantidad de dinero que entregan los clientes de una negociación, independientemente del precio que pagan por las mercancías adquiridas o consumidas o por los servicios recibidos, el trabajador que personalmente les atiende y cuyo objeto es testimoniar satisfacción por el tratamiento recibido. De los preceptos y de la definición de propina transcritos, resulta evidente que la propina carece de la naturaleza sinalagmática de la contraprestación prevista por el artículo 82 de la ley laboral, denominada salario; se trata más bien de una donación que el particular, normalmente cliente, hace a otro, normalmente trabajador, con base en una circunstancia determinada que, como dice el maestro de la Cueva, bien pudiera ser el testimoniar satisfacción por el tratamiento recibido; la propina no puede considerarse con el carácter de contraprestación derivado de un vínculo laboral, ya que su naturaleza es completamente distinta; sostener lo contrario situaría en un plan de inseguridad jurídica primordialmente al patrón y después a los clientes o destinatarios de los bienes o servicios, en tanto que éstos, como terceros ajenos a la relación obrero-patronal, se encontrarían obligados a enterar con el carácter de propina y sin el previo consentimiento, una cantidad determinada arbitrariamente por el concurso de voluntades del trabajador y del patrón, sin que en ningún momento le hubiesen dado intervención en el procedimiento respectivo, con estricta violación a las garantías constitucionales.

## **Acuerdo número 8497/81 Propinas**

**III.** El artículo 12 de la Ley del Seguro Social establece en su fracción I que: “Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio: Las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo, cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de impuestos o derechos”. Por su parte, el artículo 32 del mismo ordenamiento nos indica que: “Para los efectos de esta ley el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios”.

Los preceptos transcritos nos llevan con certeza a la conclusión de que los conceptos que integran al salario para efectos de cotización, son entregados al trabajador por el patrón, en atención a la relación contractual de trabajo que los une y por la prestación de un servicio del primero al segundo.

**IV.** De las consideraciones anteriores se concluye también que los artículos 346 y 347 de la Ley Federal del Trabajo se refieren de manera expresa al trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, de modo que si la propina fuese considerada como salario, su reglamentación no se encontraría en el título VI, que se refiere a los trabajos especiales, sino en el título III capítulo V a VII, en cuanto que todos los demás trabajadores, si bien de manera permanente y aunque no presten un servicio directamente al público, podrían obtener de un tercero una gratificación a virtud de la satisfacción recibida por el mismo. Aplicar en sus términos el contenido de estos preceptos de la ley laboral, impone una reglamentación, cuya carencia actual nos impide de momento el pretender que se aplique un texto legal que no concuerda con nuestras realidades económicas ni sociales.

**V.** En vista de lo expuesto, los recursos de inconformidad deberán resolverse en el sentido de que deja sin efectos el cobro de las diferencias motivadas por el concepto de propinas, teniendo en cuenta que éstas no forman parte del salario para efectos de cotización, según la Ley del Seguro Social, sino exclusivamente se consideran en la forma y en los términos que establece la Ley Federal del Trabajo y para los fines que en ella se especifican”.

## **Acuerdo número 106/82**

### **Precisiones sobre la integración de propinas al salario base de cotización**

Interpretación del Acuerdo 8497/81, del 2 de septiembre de 1981, en el que se establece el criterio de que las propinas que reciben los trabajadores de restaurantes que no pueden ser determinadas o determinables, conforme a lo dispuesto en los artículos 346 y 347 de la Ley Federal del Trabajo, no forman parte del salario para efectos de cotización.

Visto el planteamiento formulado por el C. Subdirector General de Control, mediante oficio 961 del 24 de noviembre de 1981, en relación al criterio establecido en el Acuerdo 8497/81, del 12 de septiembre del mismo año, respecto a los casos en que las propinas que reciben los trabajadores de restaurantes no deben formar parte del salario para efectos de cotización, así como la consulta de si el propio acuerdo es aplicable a los casos de propinas pactadas y pagadas, como es el caso de las salas de banquetes y eventos especiales donde la entrega de las cantidades por ese concepto la hace directamente el propietario del establecimiento, este Consejo Técnico ratifica el contenido del acuerdo 8479/81 de que se trata, y aclara que el mismo no es aplicable a los casos a que se refiere el C. Subdirector General de Control en su consulta, ya que las propinas recibidas por los trabajadores en los términos expresados por el funcionario mencionado, sí deben acumularse al salario de estos últimos para efectos de cotización, conforme a lo preceptuado en el artículo 32 de la Ley del Seguro Social, así como en los artículos 346 y 347 de la Ley Federal del Trabajo.



**Localización:** R.T.F.J.F.A. Año VII. Tomo IV. No. 73. Enero 2007. p. 2019

**Epoca:** Quinta Época

**PROPINAS. NO FORMAN PARTE DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN.-**

El artículo [5-A, fracción XVIII](#) de la [Ley del Seguro Social](#), establece que para los efectos de ese ordenamiento, se entiende por salarios o salario la retribución que la [Ley Federal del Trabajo](#) define como tal; sin embargo, resulta de suma importancia destacar que en esa misma fracción el Legislador realizó una distinción, estableciendo que para efectos del ordenamiento en cita, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentos, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo; con excepción de los conceptos previstos por el numeral 27 de la propia Ley. Por lo anterior, resulta procedente concluir que cualquier suma de dinero que el trabajador reciba de parte de un tercero, que no sea su patrón, como es el caso de las propinas que eventualmente dejan los clientes a los meseros, no puede ser considerada como parte del salario base de cotización. En este contexto, si bien es cierto que el artículo [30 fracción II](#) de la [Ley del Seguro Social](#) dispone, a efecto de determinar el salario base de cotización, que cuando por la naturaleza del trabajo, el salario se integre 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 periodo; también lo es que esos elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, deberán corresponder a los conceptos que integran el salario base de cotización, previstos por el artículo 5-A, fracción XVIII, de ese mismo ordenamiento, esto es, los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentos, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que el patrón entregue al trabajador, por su trabajo, diferentes del salario propiamente dicho, sin que se deban incluir las propinas. (89)

- **43/ISR/N Propinas. Constituyen un ingreso para el trabajador.**
- El artículo 94, primer párrafo de la Ley del ISR establece que se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.
- Conforme a lo dispuesto por el artículo 96 de la Ley del ISR, respecto del impuesto que resulte a cargo del trabajador, la retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario la tarifa a que se refiere dicha disposición legal.
- El artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo señala que las propinas percibidas por los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos, son parte del salario del trabajador.
- Por lo anterior, las propinas antes referidas que les sean concedidas a los trabajadores, deben ser consideradas por el empleador para efectuar el cálculo y retención del ISR que, en su caso, resulte a cargo del trabajador, en los términos del artículo 96 de la Ley del ISR.

# CASO PRÁCTICO

- Calcular el Salario Diario Integrado para cotizar a partir del 1-jul-19 con los siguientes datos:
  - Salarios mensuales de:
    - Trabajador A \$10,000.00 fecha de ingreso 20-oct-05
    - Trabajador B \$15,000.00 fecha de ingreso 04-feb-10
    - Trabajador C \$30,000.00 fecha de ingreso 06-ago-13
  - Prestaciones mínimas de Ley.
  - Vales de despensa 8% sobre la cuota diaria.
  - Alimento con un cobro de 11 pesos diarios.

**TRABAJADOR A**

|   |        |
|---|--------|
| <b>Cuota Diaria</b>   | 328.77 |
| $\$10,000 \times 12 / 365 =$  |        |
| Más:  |        |
| <b>Aguinaldo</b>  | 13.51  |
| $15 \text{ días} / 365 \times \$328.77 \text{ CD} =$                    |        |
| Más:  |        |
| <b>Prima Vacacional</b>   | 3.60   |
| $16 \text{ días} \times 25\% / 365 \times \$328.77 \text{ CD} =$        |        |
| Suma  | 345.88 |
| <b>Vales de despensa</b>  | 0.00   |
| Pago $\$328.77 \times 8\% = \$26.30$                                    |        |
| Tope $\$84.49 \times 40\% = \$33.80$                                    |        |
| Conclusión: Integra lo que excede                                       |        |
| <b>Alimentos</b>  | 27.40  |
| Cobro $\$11.00$ diarios   |        |
| Debo cobrar $\$84.49 \times 20\% = \$16.90$                             |        |
| Conclusión: Se integra el 25% de la cuota diaria por los tres alimentos |        |
| $\$328.77 \times 8.3333\% =$  |        |
| <b>SDI FIJO</b>   | 373.28 |

**TRABAJADOR B**

|   |        |
|---|--------|
| <b>Cuota Diaria</b>   | 493.15 |
| $\$15,000 \times 12 / 365 =$  |        |
| Más:  |        |
| <b>Aguinaldo</b>  | 20.27  |
| $15 \text{ días} / 365 \times \$493.15 \text{ CD} =$                    |        |
| Más:  |        |
| <b>Prima Vacacional</b>   | 5.40   |
| $16 \text{ días} \times 25\% / 365 \times \$493.15 \text{ CD} =$        |        |
| Suma  | 518.82 |
| <b>Vales de despensa</b>  | 5.55   |
| Pago $\$493.15 \times 8\% = \$39.35$                                    |        |
| Topo $\$84.49 \times 40\% = \$33.80$                                    |        |
| Conclusión: Integra lo que excede                                       |        |
| <b>Alimentos</b>  | 41.10  |
| Cobro $\$11.00$ diarios   |        |
| Debo cobrar $\$84.49 \times 20\% = \$16.90$                             |        |
| Conclusión: Se integra el 25% de la cuota diaria por los tres alimentos |        |
| $\$493.15 \times 8.3333\% =$  |        |
| <b>SDI FIJO</b>   | 565.47 |

**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** 10.81

16 días X 25% / 365 X \$986.30 CD =

Suma 1,037.64

**Vales de despensa** 45.10

Pago \$986.30 X 8% = \$78.90

Topo \$84.49 X 40% = \$33.80

Conclusión: Integra lo que excede

**Alimentos** 82.19

Cobro \$11.00 diarios

Debo cobrar \$84.49 X 20% = \$16.90

Conclusión: Se integra el 25% de la cuota diaria por los tres alimentos

\$986.30 X 8.3333% =

**SDI FIJO** 1,164.93

# CASO PRÁCTICO

- Elementos variables:
  - Propinas cobradas en may-jun 2019

| Trabajador | Propinas |
|------------|----------|
| A          | 5,200    |
| B          | 6,000    |
| C          | 10,000   |

# 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.



# JORNADA Y SEMANA REDUCIDA

## (ART. 62 RLSSACRF)

- **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

## (ART. 62 RLSSACRF)

- **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  $\$60.00 \times 6 / 365 \times 25\% = \$0.2466$
  - $\$0.2466 \times 7 = \$1.7260$

# JORNADA REDUCIDA

- 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. = \$102.68

# 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.
  - $\$ 150 / 6 \times 3 = \$ 75.00$

# SEMANA REDUCIDA

- 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. = \$102.68

# 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.

# JORNADA Y SEMANA REDUCIDA (ART. 63 RLSSACRF)

- **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.



# RIESGO DE TRABAJO

## (ART. 73 LSS)

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

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

# CLASIFICACIÓN RIESGO DE TRABAJO

## (ART.196 RLSSMACRF)

| GRUPO 86 | SERVICIOS DE ALOJAMIENTO TEMPORAL   |       |
|----------|---|-------|
| FRACCIÓN | ACTIVIDAD   | CLASE |
| 860      | Servicios de alojamiento temporal.  | II    |
|          | Comprende a las empresas que prestan servicios de alojamiento en hoteles, moteles, campamentos para casas móviles, casas de huéspedes, departamentos, albergues juveniles, centros vacacionales, centros para socios (tiempos compartidos) y otros establecimientos de hospedaje.   |       |
| GRUPO 87 | PREPARACIÓN Y SERVICIO DE ALIMENTOS Y BEBIDAS   |       |
| FRACCIÓN | ACTIVIDAD   | CLASE |
| 871      | Preparación y servicio de alimentos.  | II    |
|          | Comprende a las empresas que se dedican a la preparación y a prestar servicios de alimentos en restaurantes, cafés, fondas, cocinas económicas, loncherías, ostionerías, rosticerías, pizzerías, taquerías, <u>torterías</u> , neverías, refresquerías, merenderos, cenadurías y similares, que cuenten o no con el servicio de entrega a domicilio. Incluye a aquellas empresas que además de prestar los servicios antes mencionados, simultáneamente preparen y sirvan bebidas alcohólicas. Excepto empresas que se dedican a la preparación y servicio de bebidas en cantinas, bares, cervecerías y otros similares, clasificadas en la fracción 872. |       |
| 872      | Preparación y servicio de bebidas alcohólicas.  | III   |
|          | Comprende a las empresas que se dedican a la preparación y servicio de bebidas en cantinas, bares, cervecerías y otros similares.   |       |

# RECTIFICACIÓN DE CLASIFICACIÓN

## (ART. 29 RLSSMACERF)

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

# RECTIFICACIÓN DE CLASIFICACIÓN

## (ART. 30 RLSSMACERF)

- Si el Instituto rectifica la clasificación de un patrón por los supuestos señalados en alguna o algunas de las fracciones del artículo anterior, la rectificación surtirá todos sus efectos a partir de la fecha que se determine en la resolución respectiva, de acuerdo con las reglas siguientes:
  - I.** En los supuestos a que se refieren las fracciones I y IV, la fecha será la que corresponda al registro inicial del patrón.

Si la solicitud a que se refiere la citada fracción IV se presentó fuera del plazo establecido en el artículo 44 de este Reglamento, la rectificación de la clase surtirá sus efectos a partir de la fecha de presentación de dicha solicitud;
  - II.** En el supuesto de la fracción II, la fecha se determinará en función de las pruebas que aporte el patrón o de las que recabe el Instituto;
  - III.** En los supuestos a que se refiere la fracción III, será la fecha en que ocurrió el hecho generador del cambio de actividad;
  - IV.** En el supuesto a que se refiere la fracción V, la fecha será la que corresponda a la entrega de los resultados al Instituto, y
  - V.** En el supuesto a que se refiere la fracción VI, la rectificación de actividad, clase o cambio de fracción será a partir de que entre en vigor la Ley, el Reglamento o la que se fije en la sentencia definitiva.

# PERIODO Y ÉPOCA DE PAGO

## (ART. 39 LSS)

- Las cuotas obrero patronales se causan por mensualidades vencidas y el patrón está obligado a determinar sus importes en los formatos impresos o usando el programa informático, autorizado por el Instituto. Así mismo, 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 día diecisiete 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.
- Los capitales constitutivos tienen el carácter de definitivos al momento de notificarse y deben pagarse al Instituto, en los términos y plazos previstos en esta Ley.

# CÉDULAS DE DETERMINACIÓN

(ART. 39 A LSS)

- **Propuesta del instituto**
  - Sin perjuicio de lo dispuesto en el primer párrafo del Artículo anterior, el Instituto, en apoyo a los patrones, podrá entregar una propuesta de cédula de determinación, elaborada con los datos con que cuente de los movimientos afiliatorios comunicados al Instituto por los propios patrones y, en su caso, por sus trabajadores en los términos de la presente Ley.
  - La propuesta a que se refiere el párrafo anterior podrá ser entregada por el Instituto en documento impreso, o bien, previa solicitud por escrito del patrón o su representante legal, en medios magnéticos, digitales, electrónicos o de cualquier otra naturaleza.
- **Uso de propuesta**
  - En el caso de los patrones que reciban la propuesta a través de medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto óptico o de cualquier otra naturaleza, y opten por usarla para cumplir con su obligación fiscal, invariablemente, para efectos de pago, deberán utilizar el SUA.
- **Uso de la propuesta impresa**
  - Cuando los patrones opten por usar la propuesta en documento impreso para cumplir la obligación fiscal a su cargo, bastará con que la presenten y efectúen el pago de la misma en la oficina autorizada por el Instituto.
- **Modificación de datos de la propuesta**
  - Si los patrones deciden modificar los datos contenidos en las propuestas entregadas anotarán en documento impreso o en el archivo de pago que genere el SUA, todos los elementos necesarios para la exacta determinación de las cuotas.
- **No recibe propuesta del Instituto**
  - El hecho de que el patrón no reciba la propuesta de cédula de determinación emitida por el Instituto, no lo exime de cumplir con la obligación de determinar y enterar las cuotas, ni lo libera de las consecuencias jurídicas derivadas del incumplimiento de dichas obligaciones.

# FORMA DE PAGO

## (ART. 40 B LSS)

- **Se aceptarán como forma de pago:** dinero en efectivo, cheques certificados o de caja, así como las transferencias electrónicas de fondos y tarjetas de crédito o de débito expedidas por Instituciones de Crédito, en los términos del correspondiente reglamento. También se podrá efectuar el pago mediante las notas de crédito que expida el Instituto para la devolución de cantidades enteradas sin justificación legal, las cuales sólo serán recibidas en las oficinas que el Instituto autorice.
- **Plazo para aplicar notas de crédito o solicitar su monetización**
- El patrón podrá aplicar las notas de crédito expedidas por el Instituto, dentro de los cinco años siguientes a su expedición o solicitar su monetización una vez vencido dicho plazo, siempre y cuando no tenga adeudos con el Instituto. En este último caso, deberá presentar ante la oficina correspondiente, la solicitud de monetización a la que adjuntará la nota de crédito original para que se tramite el pago de la misma.
- **Prescripción de la nota de crédito**
- Transcurrido el plazo señalado sin que el patrón hubiese aplicado la nota de crédito o solicitado su monetización, dentro de los quince días siguientes al referido plazo, el importe de la misma prescribirá a favor del Instituto. Las notas de crédito no serán aceptadas como medios de pago cuando se trate de créditos por concepto de cuotas o sus accesorios legales del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- **Compensación de adeudos**
- El Instituto podrá aceptar a solicitud de sus proveedores y contratistas, que tengan cuentas por liquidar a su cargo, líquidas y exigibles, que apliquen los recursos correspondientes contra los adeudos que en su caso tuvieran, por concepto de cuotas obrero patronales.



# 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                          |

# OBLIGACIONES DEL PATRÓN INFONAVIT

## (ART. 3 RIPAED)

### Los patrones están obligados a:

- I. Inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto;
- II. Presentar al Instituto los avisos de cambio de domicilio, denominación o razón social, aumento o disminución de obligaciones fiscales, suspensión o reanudación de actividades, clausura, fusión, escisión, enajenación y declaración en concurso mercantil, así como cualquier otra circunstancia que afecte su registro ante el Instituto;
- III. Presentar al Instituto los avisos de altas, bajas, modificación de salario base de aportación, ausencias e incapacidades y demás datos de los trabajadores que requiera el Instituto;
- IV. Determinar el monto de las Aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda para su abono en la Subcuenta de Vivienda y hacer los Descuentos en los salarios de sus Trabajadores Acreditados para el pago de las mensualidades vencidas de los préstamos otorgados por el Instituto, así como pagar y enterar el importe de dichos conceptos.
- V. Proporcionar al Instituto la información para la individualización de las cantidades correspondientes a cada trabajador.
- VI. Las demás previstas en la Ley, el Reglamento y demás disposiciones jurídicas aplicables.

La información a que se refieren las fracciones anteriores, así como la información que los Patrones y demás sujetos obligados deban presentar en términos del artículo 29 Bis de la Ley, deberá proporcionarse al Instituto, a través de la delegación de recaudación correspondiente al domicilio del Patrón o sujeto obligado, en Documento impreso o Digital.

# INTEGRACIÓN DEL SALARIO

## (ART. 32 RIPAED)

- **Elementos que integran.**
- 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 IMSS que estén obligados a cubrir los patrones, así como las participaciones de los trabajadores en las utilidades de las empresas;

# INTEGRACIÓN DEL SALARIO

## (ART. 32 RIPAED)

- **Se excluyen como integrantes del salario base de aportación, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:**
  - 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.

# AUSENTISMOS E INCAPACIDADES

## (ART. 35 RIPAED)

- **Cuando dentro de un mes calendario no se paguen salarios por ausencias del trabajador a sus labores, pero subsista la relación laboral, las aportaciones se determinarán conforme a las reglas siguientes:**
  - I. Si las ausencias son por menos de ocho días, consecutivos o no, éstas se descontarán para el cálculo de los días laborados en el mes de que se trate;
  - II. Si las ausencias son por ocho días o más, consecutivos o no, el patrón quedará liberado del pago de aportaciones, siempre que haya presentado oportunamente el aviso de baja del trabajador;
  - III. Si los periodos de ausencias están amparados por certificados de incapacidad expedidos o autorizados expresamente por el Instituto Mexicano del Seguro Social, subsiste la obligación de pago de las aportaciones por los periodos que las mismas amparen, y
  - IV. Cuando la relación de trabajo se suspenda con motivo de una huelga, el patrón sólo estará obligado al pago de aportaciones y, en su caso, de sus accesorios legales si se determinara el pago de salarios caídos a los trabajadores huelguistas por allanamiento, convenio, resolución arbitral o laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, en la proporción que corresponda a dichos salarios caídos.

# DESCUENTOS POR CRÉDITOS

(ART. 49 RIPAED)

- La obligación patronal de efectuar y enterar descuentos sólo se suspenderá cuando no se paguen salarios por ausencias en términos del artículo 35 del presente Reglamento.
- Tratándose de incapacidades, sólo subsistirá la obligación de efectuar y enterar los descuentos cuando el patrón tenga celebrado convenio de pago indirecto y reembolso de subsidios con el Instituto Mexicano del Seguro Social.



# UNIDAD MIXTA INFONAVIT

- La Unidad Mixta Infonavit, la nueva unidad de medida para los créditos del Infonavit denominados en salarios mínimos.
- Los créditos en salarios mínimos se actualizarán en 2019 a una tasa de 4.83%, por lo que el valor de la Unidad Mixta Infonavit para este año será \$82.22 pesos diarios.
- Valor de la Unidad Mixta Infonavit 2019 derivado de un incremento de 4.83%

| Año  | Diario | Mensual    | Anual       |
|------|--------|------------|-------------|
| 2019 | 82.22  | \$2,499.49 | \$29,993.88 |

# RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

## (Artículo 15-A LFT)

- **Que es?**
  - El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

# RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

## (Artículo 15-A LFT)

- **Requisitos**

- Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:
  - a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
  - b) Deberá justificarse por su carácter especializado.
  - c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.
- De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

# RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

## (Artículo 15-B LFT)

- **Contrato por escrito**
  - El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.
- **Verificar en la contratación que cuenta con recursos suficientes para cumplir con las obligaciones**
  - La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

# RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

## (Artículo 15-C LFT)

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

# RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

## (Artículo 15-D LFT)

- **Prohibición de subcontratar**
  - No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.
- **Multa por subcontratación indebida**
  - A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.
  - De \$ 21,122.50 a \$ 422,450.00
  - ( Artículo 1004-C LFT )

# RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

## (Artículo 1004-B LFT)

- **Multa por incumplimiento de obligaciones**
  - El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 15-B de la Ley, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general.
  - Contrato por escrito
  - Verificar que cuenta con recursos para cumplir con sus obligaciones laborales
  - De \$ 21,122.50 a \$ 211,225.00

# INTERMEDIARIO

- **Es intermediario**

- Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. (Artículo 12 LFT)

- **No es intermediario**

- No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores (Artículo 13 LFT)



# INTERMEDIARIO

(Artículo 14 LFT)

- **Responsabilidad con los intermediarios**

- Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.
- Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:
  - I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y
  - II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

# INTERMEDIARIO

(Artículo 15 LFT)

- **Normas de aplicación**

- En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:
  - I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y
  - II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

# SEGURO SOCIAL OBLIGACIÓN

## (Artículo 15-A LSS)

- **Responsabilidad**

- Cuando en la contratación de trabajadores para un patrón, a fin de que ejecuten trabajos o presten servicios para él, participe un intermediario laboral, cualquiera que sea la denominación que patrón e intermediarios asuman, ambos serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador, respecto del cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta Ley.

- **Son patrones**

- No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que presten servicios a otras, para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en los términos de los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo.

# SEGURO SOCIAL OBLIGACIÓN

## (Artículo 15-A LSS)

- **Beneficiarios son responsables por incumplimiento del patrón**
  - Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, cuando un patrón o sujeto obligado, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, ponga a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de los mismos, en las instalaciones que éste determine, el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en esta Ley en relación con dichos trabajadores, en el supuesto de que el patrón omita su cumplimiento, siempre y cuando el Instituto hubiese notificado previamente al patrón el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiera atendido.
- **Aviso de requerimiento**
  - Asimismo, el Instituto dará aviso al beneficiario de los trabajos o servicios, del requerimiento a que se refiere el párrafo anterior.

# INFORMACIÓN DE LOS CONTRATOS

## (Artículo 15-A LSS)

- **Aviso trimestral**

- Los contratantes deberán comunicar trimestralmente ante la Subdelegación correspondiente al domicilio del patrón o sujeto obligado, y del beneficiario respectivamente, dentro de los primeros quince días de los meses de enero, abril, julio y octubre, en relación con los contratos celebrados en el trimestre de que se trate la información siguiente:

# INFORMACIÓN DE LOS CONTRATOS

## (Artículo 15-A LSS)

- **Aviso trimestral**
  - De las partes en el contrato:
    - Nombre, denominación o razón social
    - Clase de persona moral de que se trate, en su caso
    - Objeto social
    - Domicilio social, fiscal y, en su caso, convencional para efectos del contrato
    - Número del Registro Federal de Contribuyentes
    - Registro Patronal ante el IMSS

# INFORMACIÓN DE LOS CONTRATOS

## (Artículo 15-A LSS)

- **Aviso trimestral**
  - De las partes en el contrato:
    - Datos de su acta constitutiva
      - Número de escritura pública
      - Fecha
      - Nombre del notario público que da fe de la misma
      - Número de la notaría
      - Ciudad a la que corresponde
      - Sección
      - Partida
      - Volumen
      - Foja o folio mercantil
      - Fecha de inscripción en el Registro Público de la Propiedad y el Comercio
    - Nombre de los representantes legales de las partes que suscribieron el contrato.

# INFORMACIÓN DE LOS CONTRATOS

## (Artículo 15-A LSS)

- **Aviso trimestral**

- **II. Del contrato:**

- Objeto
    - Periodo de vigencia
    - Perfiles, puestos o categorías indicando en este caso si se trata de personal operativo, administrativo o profesional
    - Número estimado mensual de trabajadores u otros sujetos de aseguramiento que se pondrán a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados.



# INFORMACIÓN DE LOS CONTRATOS

## (Artículo 15-A LSS)

- **Datos del beneficiario por trabajador**
  - El patrón incorporará por cada uno de sus trabajadores, el nombre del beneficiario de los servicios o trabajos contratados en el sistema de cómputo autorizado por el Instituto.
- **Trabajadores en varios centros de trabajo**
  - Cuando el patrón se obligue a poner a disposición del beneficiario, trabajadores para prestar los servicios o ejecutar los trabajos en varios centros de trabajo ubicados en la circunscripción territorial de más de una subdelegación del Instituto, el patrón y el beneficiario deberán comunicar la información a que se refiere el quinto párrafo de este artículo, únicamente ante la subdelegación dentro de cuya circunscripción se ubique su respectivo domicilio fiscal.

# ENVIÓ DE LA INFORMACIÓN

## (Artículo 15-A LSS)

- **Reglas para el envío**
  - La información prevista en este artículo podrá ser presentada a través de los medios señalados en el último párrafo del artículo 15 de esta Ley, conforme a las reglas generales que para tal efecto emita el Consejo Técnico.
- **Gobierno federal**
  - Para los efectos de este artículo, el Gobierno Federal, en ningún caso, será considerado como intermediario laboral.

# MULTAS POR INCUMPLIMIENTO

## (Artículo 304-A y 304-B LSS)

- **Infracciones**

- Son infracciones a esta Ley y a sus reglamentos, los actos u omisiones del patrón o sujeto obligado que se enumeran a continuación:
- **XXII.** No presentar al Instituto la información señalada en el artículo 15-A de esta Ley.

- **Sanciones**

- Las infracciones señaladas en el artículo anterior, se sancionarán considerando la gravedad, condiciones particulares del infractor y en su caso la reincidencia, en la forma siguiente:
- **IV.** Las previstas en las fracciones I, II, XII, XIV, XVII, XX, XXI y **XXII**, con multa equivalente al importe de veinte a trescientas cincuenta veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal.
- De \$ 1,612.00 a \$ 28,210.00

# INFONAVIT OBLIGACIONES

(Artículo 29 BIS LINFONAVIT)

- **Responsabilidad**

- Cuando en la contratación de trabajadores para un patrón, a fin de que ejecuten trabajos o presten servicios para él, participe un intermediario laboral o contratista, cualquiera que sea la denominación que patrón e intermediarios asuman, ambos serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador, respecto del cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta Ley.

- **Son patrones**

- No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas contratistas establecidas que presten servicios con sus trabajadores a otras, para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en los términos de los artículos 12, 13, 14, 15, 15-A y 15-B de la Ley Federal del Trabajo.

# INFONAVIT OBLIGACIONES

(Artículo 29 BIS LINFONAVIT)

- **Beneficiarios son responsables por incumplimiento del patrón**
  - Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, cuando un patrón o sujeto obligado, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, ponga a disposición trabajadores u otros prestadores para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de los mismos, el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en esta Ley en relación con dichos trabajadores, en el supuesto de que el patrón contratista omita el cumplimiento de las condiciones señaladas en los artículos 15-A y 15-B de la Ley Federal del Trabajo, siempre y cuando el Instituto hubiese notificado previamente al patrón contratista el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiera atendido.
- **Aviso de requerimiento**
  - Asimismo, el Instituto dará aviso al beneficiario de los trabajos o servicios, del requerimiento a que se refiere el párrafo anterior.

# INFORMACIÓN DE CONTRATOS A ENVIAR

## (Artículo 29 BIS LINFONAVIT)

- **Aviso trimestral**

- Las empresas contratantes y contratistas deberán comunicar trimestralmente ante la delegación de recaudación correspondiente al domicilio del patrón o sujeto obligado, en los mismos términos de los artículos 29, 30, 31, 32, 33, 34 y 35 de esta ley, en relación con los contratos celebrados en el trimestre de que se trate.
- Patrón con trabajadores ( Contratista )
- Patrón sin trabajadores ( Contratista )
- Beneficiario ( Contratante )

# INFORMACIÓN DE CONTRATOS A ENVIAR

## (Artículo 29 BIS LINFONAVIT)

- **Aviso trimestral**
  - De las partes en el contrato:
    - Nombre, denominación o razón social
    - Clase de persona moral de que se trate
    - Objeto social
    - Domicilio social, fiscal y, en su caso, convencional para efectos del contrato
    - Número del Registro Federal de Contribuyentes
    - Registro Patronal ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto
    - Datos de su acta constitutiva
      - Número de escritura pública
      - Fecha
      - Nombre del notario público que da fe de la misma
      - Número de la notaría y ciudad a la que corresponde
      - Sección, partida, volumen, foja o folio mercantil
      - Fecha de inscripción en el Registro Público de la Propiedad y el Comercio
    - Nombre de los representantes legales de las partes que suscribieron el contrato.

# INFORMACIÓN DE CONTRATOS A ENVIAR

## (Artículo 29 BIS LINFONAVIT)

- **Aviso trimestral**

- Del contrato:

- Objeto
    - Periodo de vigencia
    - Perfiles, puestos o categorías indicando en este caso si se trata de personal operativo, administrativo o profesional
    - La justificación de su trabajo especializado
    - Número estimado mensual de trabajadores de que se pondrán a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados.



# INFORMACIÓN DE CONTRATOS A ENVIAR

## (Artículo 29 BIS LINFONAVIT)

- **Datos del beneficiario por trabajador**
  - El patrón contratista incorporará por cada uno de sus trabajadores, el nombre del beneficiario de los servicios o trabajos contratados en el sistema de cómputo autorizado por el Instituto.
- **Trabajadores en varios centros de trabajo**
  - Cuando el patrón contratista se obligue a poner a disposición del beneficiario, trabajadores para prestar los servicios o ejecutar los trabajos en varios centros de trabajo ubicados en la circunscripción territorial de más de una delegación recaudadora del Instituto, el patrón y el beneficiario deberán comunicar la información a que se refiere el quinto párrafo de este artículo, únicamente ante la delegación de recaudación dentro de cuya circunscripción se ubique su respectivo domicilio fiscal.

# PLATAFORMA SIRESO

## 1. Ingreso a la aplicación

- Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 29 Bis LInfonavit, el Instituto creó en su portal el Sistema de Responsabilidad Solidaria (Sireso)
- Hay dos medios de envío a través del portal:
  - **Portal Empresarial.** Este acceso es para patrones y beneficiarios que tienen un Número de Registro Patronal (NRP) asociado al RFC que declara. Es requisito tener un número de usuario y clave.
  - **Portal institucional.** Los beneficiarios y patrones que no tienen asociado algún NRP deben ingresar a través del Portal institucional.
- Si al intentar ingresar por el portal institucional la pantalla te muestra un recuadro gris con este mensaje:
- Los patrones deben registrarse en el Portal empresarial. Los beneficiarios con un NRP deben de registrarse en el Portal empresarial. Para realizar este trámite significa que el RFC con el que quieres ingresar tiene asociado un NRP, por lo que debes tramitar tu clave de acceso al Portal Empresarial y hacer tu envío por medio de éste.
- Los usuarios que no cuentan con emisión porque su trámite de NRP es reciente, en un plazo menor de dos meses, contados a partir de tener la obligación de presentar la información, deben exponer su caso mediante un correo a [sireso@infonavit.org.mx](mailto:sireso@infonavit.org.mx), para brindarles apoyo y solventar esa situación.
- **Nota importante:**
- Para una mejor navegación se requiere el uso de: internet Explorer 11 o superior, o cualquier otro navegador en sus versiones más recientes. Si internet Explorer no te permite ver el menú de selección de perfil de usuario, prueba con otro navegador.

# MULTAS POR INCUMPLIMIENTO

## (Artículo 55 LINFONAVIT)

- Independientemente de las sanciones específicas que establece esta Ley, las infracciones a la misma que en perjuicio de sus trabajadores o del Instituto cometan los patrones, se castigarán con multas por el equivalente de tres a trescientas cincuenta veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización vigente en el tiempo en el que se cometa la violación.

# PRESTATARIO DEL SERVICIO

## ( ART. 27 LISR )

- **Régimen de subcontratación**
- Tratándose de subcontratación laboral en términos de la Ley Federal del Trabajo, el contratante deberá obtener del contratista copia de los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores que le hayan proporcionado el servicio subcontratado, de los acuses de recibo, así como de la declaración de entero de las retenciones de impuestos efectuadas a dichos trabajadores y de pago de las cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Los contratistas estarán obligados a entregar al contratante los comprobantes y la información a que se refiere este párrafo.

# REQUISITOS PARA ACREDITAR EL IVA (Art. 5 fracc. II LIVA)

- Para que sea acreditable el impuesto al valor agregado deberán reunirse los siguientes requisitos:
- Que el impuesto al valor agregado haya sido trasladado expresamente al contribuyente y que conste por separado en los comprobantes fiscales a que se refiere la fracción III del artículo 32 de esta Ley.
- Adicionalmente, cuando se trate de actividades de subcontratación laboral en términos de la Ley Federal del Trabajo, el contratante deberá obtener del contratista copia simple de la declaración correspondiente y del acuse de recibo del pago del impuesto, así como de la información reportada al Servicio de Administración Tributaria sobre el pago de dicho impuesto.
- A su vez, el contratista estará obligado a proporcionar al contratante copia de la documentación mencionada, misma que deberá ser entregada en el mes en el que el contratista haya efectuado el pago.
- El contratante, para efectos del acreditamiento en el mes a que se refiere el segundo párrafo del artículo 4o. de esta Ley, en el caso de que no recabe la documentación a que se refiere esta fracción deberá presentar declaración complementaria para disminuir el acreditamiento mencionado;

# DICTAMEN DE SEGURO SOCIAL

## (Art. 16 LSS)

- **Obligados a dictaminar**

- Los patrones que de conformidad con el reglamento cuenten con un promedio anual de trescientos o más trabajadores en el ejercicio fiscal inmediato anterior, están obligados a dictaminar el cumplimiento de sus obligaciones ante el Instituto por contador público autorizado, en los términos que se señalen en el reglamento que al efecto emita el Ejecutivo Federal. Los patrones que no se encuentren en el supuesto del párrafo anterior podrán optar por dictaminar sus aportaciones al Instituto, por contador público autorizado, en términos del reglamento señalado.

- **Opten por dictaminar**

- Los patrones que no se encuentren en el supuesto del párrafo anterior podrán optar por dictaminar sus aportaciones al Instituto, por contador público autorizado, en términos del reglamento señalado.

- **Beneficios de dictaminar**

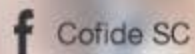
- Los patrones que presenten dictamen, no serán sujetos de visita domiciliaria por los ejercicios dictaminados a excepción de que:
  - I. El dictamen se haya presentado con abstención de opinión, con opinión negativa o con salvedades sobre aspectos que, a juicio del contador público, recaigan sobre elementos esenciales del dictamen, o
  - II. Derivado de la revisión interna del dictamen, se determinaren diferencias a su cargo y éstas no fueran aclaradas y, en su caso, pagadas.

# DICTAMEN DE INFONAVIT

## (Art. 62 Y 79 LIPAED)

- Cuando esté notificada una orden de visita domiciliaria pero no iniciada la revisión documental, tomando en cuenta los antecedentes del patrón respecto del cumplimiento de las obligaciones que la Ley, el presente Reglamento y demás disposiciones jurídicas aplicables le imponen, el Instituto podrá autorizar el dictaminarse por los últimos tres ejercicios.
- Una vez autorizada la elaboración y presentación del Dictamen a que se refiere el párrafo anterior, el Patrón no podrá optar por ningún otro procedimiento de regularización, a menos que el Instituto lo autorice mediante documento impreso o Digital.
- Los patrones que opten por dictaminarse de manera voluntaria en los términos del presente Reglamento gozarán de los beneficios siguientes:
  - I.** No serán sujetos de visitas domiciliarias por el o los ejercicios dictaminados y los anteriores a éstos, a excepción de que exista denuncia específica de algún o algunos trabajadores o que al revisar el dictamen se encuentren en su formulación irregularidades de tal naturaleza que obliguen a la autoridad a ejercer sus facultades de comprobación;
  - II.** No se emitirán a su cargo cédulas de determinación de diferencias derivadas del procedimiento de verificación de pagos, referidas al ejercicio dictaminado, siempre que se cumplan las condiciones siguientes:
    - a)** Que el contador público autorizado haya concluido y presentado el dictamen correspondiente;
    - b)** Que los avisos de inscripción y las modificaciones salariales derivadas del referido Dictamen se hubieran presentado por el Patrón en los formatos impresos o electrónicos que establezca el Instituto.
    - c)** Que las aportaciones o descuentos para amortización de créditos de vivienda a cargo del patrón, derivadas del dictamen, se hubiesen liquidado en su totalidad o que para el caso de aportaciones, se haya acogido al plazo de pago en parcialidades y otorgando la garantía correspondiente.
  - III.** En los casos en que ya se hubieran emitido las cédulas de determinación por diferencias y el dictamen se encuentre en proceso de formulación, el patrón deberá aclararlas debiendo, en su caso, liquidar el saldo a su cargo, tomándolas en cuenta el contador público autorizado que dictamine, como parte de su revisión en la determinación de las diferencias que resulten en su auditoría en forma específica por los trabajadores y por los periodos que se hubieran emitido.

**COFIDE**® CAPACITACIÓN  
EMPRESARIAL



**MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN**

01(55) 4630.4646  
[www.cofide.mx](http://www.cofide.mx)