

LE DAMOS LA MÁS CORDIAL
bienvenida al curso:

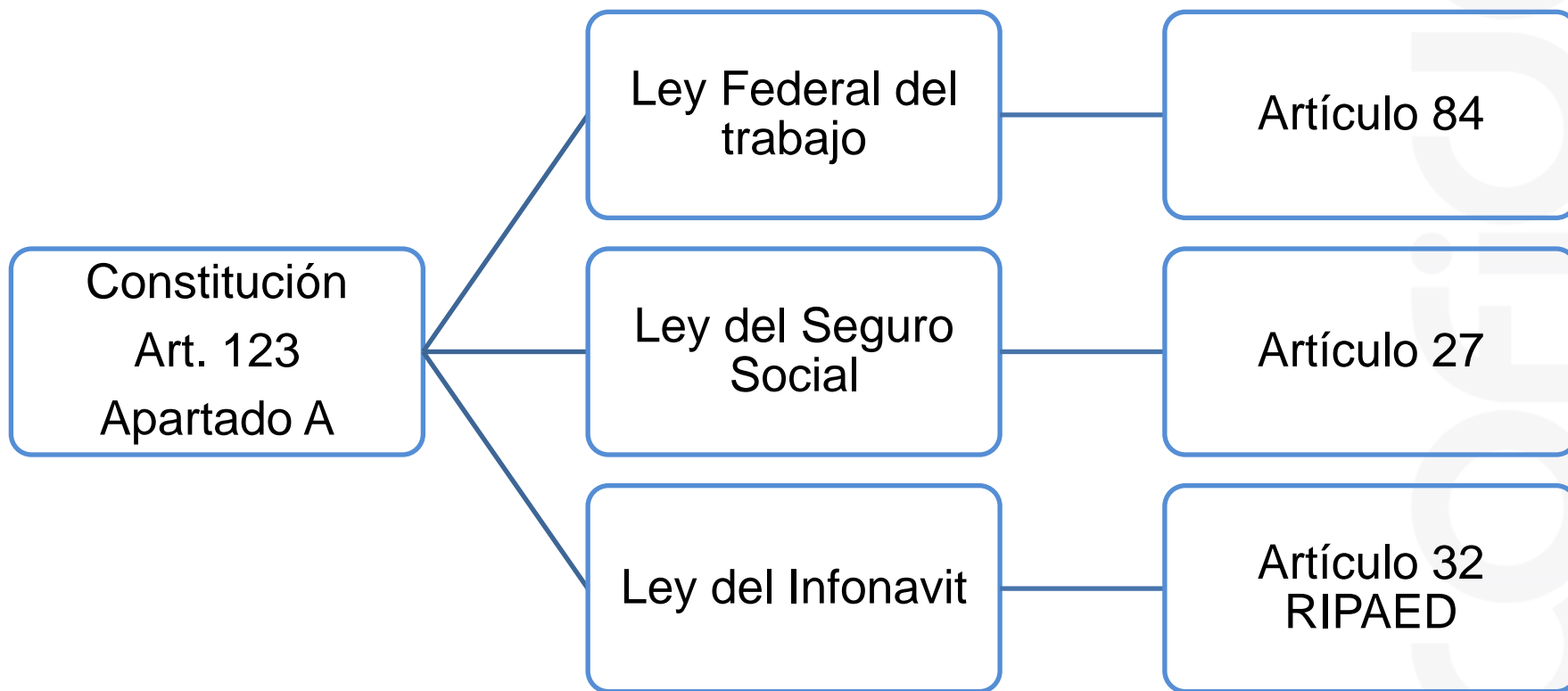
**Salario Base de Cotización con
Análisis y Recomendaciones
sobre Prestaciones Adecuadas
que no Incrementan la Carga
Social (Incluye consideraciones
por COVID-19)**

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

TEMARIO

1. Concepto de salario
2. Concepto de salario base de cotización y elementos que lo integran
3. Conceptos que no integran a la base de cotización, requisitos y excepciones
4. Conceptos de salarios: fijo, variable y mixto
5. Determinación del salario diario integrado
6. Reglas para la determinación del salario diario base de cotización
7. Acuerdos del consejo técnico
8. Casos prácticos
9. Efectos del Covid-19
 - Trabajo en casa
 - Descansos escalonados
 - Trabajadores en situación de vulnerabilidad ante el COVID-19
 - Suspensión de la relación laboral
 - Efecto en el pago de cuotas
 - Muerte del trabajador por COVID-19

MARCO NORMATIVO



MARCO NORMATIVO

(Art. 123 Apartado A CPEUM)

- **Jornada Laboral**

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

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;

- **Descanso obligatorio**

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

- **Salarios**

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.

MARCO NORMATIVO

(Art. 123 Apartado A CPEUM)

- **Igualdad en el trabajo**

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

- **Protección al salario**

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

- **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.

- **Horas 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.

MARCO NORMATIVO

(Art. 123 Apartado A CPEUM)

- **Ley del Seguro Social**

XXIX Es de utilidad publica 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

- **Accidentes de trabajo**

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en el 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. es responsabilidad subsidiaria aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario

MARCO NORMATIVO

(Art. 123 Apartado A CPEUM)

- **Mujeres en estado de embarazo**
- V. Las mujeres durante el estado de embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para la salud en relación con la gestación;
- Gozaran 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 hubiera adquirido por la relación de trabajo.
- En el periodo de lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

MARCO NORMATIVO

(Art. 123 Apartado A CPEUM)

- **INFONAVIT**
- 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.

SALARIO

- **Que es salario (Artículo 82 LFT)**
 - Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.
- **Modalidades del salario (Artículo 83 LFT)**
 - El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.
- **Salario por unidad de tiempo**
 - Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.
- **Salario por unidad de obra**
 - Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

SALARIO

- **Integración del salario (Artículo 84 LFT)**
 - El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.
- **Salario Remunerador (Artículo 85 LFT)**
 - El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.
 - En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.
- **Igualdad del Salario (Artículo 86 LFT)**
 - A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.
- **Aguinaldo (Artículo 87 LFT)**
 - Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.
 - Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

SALARIO

- **Plazos para el pago del salario (Artículo 88 LFT)**
 - Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.
- **Salario para indemnizaciones (Artículo 89 LFT)**
 - Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.
 - En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.
- **Determinación del salario diario**
 - Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO

- Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes: **(Artículo 97 LFT)**
 - I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y
 - II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.
 - III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Infonavit para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Infonavit se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.
 - IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Instituto a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.

NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO

- **Disposiciones nulas (Artículo 98 LFT)**
 - Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.
- **Irrenunciable el derecho al salario (Artículo 99 LFT)**
 - El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.
- **Pago del salario al trabajador (Artículo 100 LFT)**
 - El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.
 - El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.
- **Pago del salario en efectivo (Artículo 101 LFT)**
 - El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.
- **Convenio para el pago del salario por transferencia**
 - Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.

NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO

- **Forma de entrega del recibo de nominas al trabajador**
 - En todos los casos, el trabajador deberá tener acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones de pago. Los recibos de pago deberán entregarse al trabajador en forma impresa o por cualquier otro medio, sin perjuicio de que el patrón lo deba entregar en documento impreso cuando el trabajador así lo requiera.
 - Los recibos impresos deberán contener firma autógrafa del trabajador para su validez; los recibos de pago contenidos en comprobantes fiscales digitales por Internet (CFDI) pueden sustituir a los recibos impresos; el contenido de un CFDI hará prueba si se verifica en el portal de Internet del Servicio de Administración Tributaria, en caso de ser validado se estará a lo dispuesto en la fracción I del artículo 836-D de esta Ley.
- **Prestaciones en especie (Artículo 102 LFT)**
 - Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.
- **Almacenes y tiendas (Artículo 103 LFT)**
 - Los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de una o varias empresas, de conformidad con las normas siguientes:
 - **I.** La adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores;
 - **II.** Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado;
 - **III.** Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior; y
 - **IV.** En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.

NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO

- **Nula la cesión de los salarios (Artículo 104 LFT)**
 - Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.
- **El salario no es objeto de compensación (Artículo 105 LFT)**
 - El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.
- **No se suspende el pago de salarios (Artículo 106 LFT)**
 - La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.
- **Prohibido imponer multas a los trabajadores (Artículo 107 LFT)**
 - Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.
- **Lugar de pago del salario (Artículo 108 LFT)**
 - El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.
- **Día y hora de pago del salario (Artículo 109 LFT)**
 - El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO

- **Descuentos a los trabajadores (Artículo 110 LFT)**
- Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:
- **I.** Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;
- **II.** Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.
- **III.** Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Infonavit destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Infonavit se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.
- **IV.** Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;
- **V.** Pago de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios, decretado por la autoridad competente.
- En caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo, el patrón deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente y los acreedores alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral;
- **VI.** Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.
- El trabajador podrá manifestar por escrito su voluntad de que no se le aplique la cuota sindical, en cuyo caso el patrón no podrá descontarla;
- **VII.** Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Instituto a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO

- **Las deudas de los trabajadores no devengan intereses (Artículo 111 LFT)**
 - Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.
- **Los salarios no pueden ser embargados (Artículo 112 LFT)**
 - Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V.
 - Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.
- **Derecho de preferencia (Artículo 113 LFT)**
 - Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.
- **Concurso mercantil (Artículo 114 LFT)**
 - Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. El Tribunal procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.
- **Muerte del trabajador (Artículo 115 LFT)**
 - Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.
- **Prohibido establecer lugares de recreo (Artículo 116 LFT)**
 - Queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.
 - Para los efectos de esta Ley, son bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento.

PRESTACIONES

- Salario
- Aguinaldo
- Vacaciones
- Prima vacacional
- Descansos trabajados
- PTU
- Prima dominical
- Horas extras
- Prima de antigüedad
- Tres meses de sueldo despido injustificado
- 20 días por año de servicio para evitar la reinstalación
- Jubilaciones
- Pensiones
- Comisiones
- Días festivos
- Premio por asistencia
- Premio por puntualidad

PRESTACIONES

- Bono por productividad
- Incentivo por viaje
- Viáticos no comprobados
- Intereses no cobrados sobre prestamos
- Fondo de ahorro
- Despensa
- Ayuda para comida
- Vales restaurante
- Ayuda para renta
- Ayuda para transporte
- Vales de gasolina
- Vales de uniforme
- Ayuda para lentes
- Ayuda por fallecimiento
- Reembolso de gastos médicos
- Beca para trabajadores
- Beca para hijos

PRESTACIONES

- Cuotas sindicales pagadas por el patrón
- Bono anual
- Premio por antigüedad
- Vacaciones pagadas
- subsidio por incapacidad

COFiDE

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.

CONCEPTOS EXCLUYENTES

(Art. 27 LSS)

- **Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:**
- **I.** Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
- **II.** El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
- **III.** Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

CONCEPTOS EXCLUYENTES

(Art. 27 LSS)

- **IV.** Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al INFONAVIT, y la PTU;
- **V.** La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;
- **VI.** Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;
- **VII.** Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;

CONCEPTOS EXCLUYENTES

(Art. 27 LSS)

- **VIII.** Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y
- **IX.** El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.
- Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.
- En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

DETERMINACIÓN DEL SALARIO

(Art. 29 LSS)

- Para determinar la forma de cotización se aplicarán las siguientes reglas:
 - **I.** El mes natural será el período de pago de cuotas;
 - **II.** Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por períodos distintos a los señalados, y
 - **III.** Si por la naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.

DETERMINACIÓN DEL SALARIO

(Art. 30 LSS)

- Para determinar el salario diario base de cotización se estará a lo siguiente:
- **I.** Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos;
- **II.** Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese período. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período, y
- **III.** En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

INTEGRACIÓN DE SALARIOS

(Art. 27 LSS)

Concepto	Integra	Cuanto
Sueldos	Si	El 100% Fijo o variable
Comisiones	Si	El 100% Variable
Aguinaldo	Si	El 100% Fijo
Vacaciones	Si	El 100% Fijo
Prima vacacional	Si	El 100% Fijo
Horas extra simples	No	Lo excluye el Art. 27 LSS
Horas extra dobles	No	Lo excluye el Art. 27 LSS
Horas extra triples	Si	El 100% Variable
Prima dominical	Si	El 100% Variable
Descansos trabajados	Si	El 100% Variable
Despensa	Si	El excedente al 40% de la UMA

INTEGRACIÓN DE SALARIOS

(Art. 27 LSS)

Concepto	Integra	Cuanto
Ayuda para útiles escolares	No	Nada por ser previsión social
Ayuda para uniformes	No	Nada por ser previsión social
Reembolso de gastos médicos	No	Nada por ser previsión social
Reembolso de gastos funerarios	No	Nada por ser previsión social
Alimentación	Si	El 25% de la cuota diaria si no se cobra mínimo el 20% de la UMA
Alimentación	No	Si se cobra mínimo el 20% de la UMA
Habitación	Si	Integra el 25% de la cuota diaria si no se cobra mínimo el 20% de la UMA
Habitación	No	Si se cobra mínimo el 20% de la UMA
Instrumentos de trabajo	No	Nada porque no es remuneración
Fondo de ahorro	Si	El excedente que aporte el patrón

INTEGRACIÓN DE SALARIOS

(Art. 27 LSS)

Concepto	Integra	Cuanto
Aportaciones adicionales a RCV	No	Lo excluye el Art. 27 LSS
Aportación al INFONAVIT	No	Lo excluye el Art. 27 LSS
PTU	No	Lo excluye el Art. 27 LSS
Gratificación extraordinaria	Si	El 100% variable
Bono de productividad	Si	El 100% variable
Prima de antigüedad	No	
Indemnización por despido	No	
Premios por asistencia	Si	El excedente del 10% del SBC
Premios por puntualidad	Si	El excedente del 10% del SBC
Planes de retiro	No	Nada por ser previsión social
Subsidio por incapacidad	No	Nada por ser previsión social

CRITERIOS NORMATIVOS

- **Criterio Normativo 03/2014**
- **Pagos a trabajadores registrados como indemnizaciones por enfermedades o accidentes de trabajo no acontecidos, integran el salario base de cotización de conformidad con el artículo 27, primer párrafo de la Ley del Seguro Social.**
- El artículo 27, primer párrafo de la LSS establece que el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.
- El IMSS ha detectado que diversos patrones realizan pagos a sus trabajadores y los registran en su contabilidad y en los recibos de nómina como indemnizaciones por riesgos de trabajo, sin que se haya presentado algún accidente o enfermedad de trabajo, tal y como lo establecen los artículos 473 y 483 de la LFT para que sea procedente el pago de tales indemnizaciones.
- Dichos pagos no son integrados al salario base de cotización, lo cual se considera una práctica indebida, ya que al tratarse de pagos por supuestos riesgos que no ocurrieron, en realidad se trata de pagos que se entregan a los trabajadores con motivo de su trabajo.
- En términos del primer párrafo del citado artículo 27, se considera que dichos pagos deben integrar al salario base de cotización, en virtud de que resulta jurídica y materialmente imposible efectuar el pago de una indemnización por un accidente o enfermedad de trabajo que no se ha presentado y sin tener certeza de que ocurrirá, por lo que en dichos supuestos se trata de pagos que sí se entregan al trabajador con motivo de su trabajo.
- Por lo anterior, las cantidades otorgadas a los trabajadores por concepto indemnizaciones por enfermedades o accidentes de trabajo no acontecidos deberán integrarse al salario base de cotización, en términos del primer párrafo del artículo 27 de la LSS.

CRITERIOS NORMATIVOS

- **Criterio Normativo 01/2015**
- **01/2015. Cantidades pagadas en efectivo o depositadas en la cuenta de los trabajadores por concepto de días de descanso semanal u obligatorio laborados, integran al salario base de cotización, de conformidad con el artículo 27, primer párrafo de la Ley del Seguro Social.**
- El artículo 27, primer párrafo, de la LSS establece que el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.
- Asimismo, el referido artículo 27 enlista en sus fracciones I a IX diversos conceptos que, dada su naturaleza, se excluyen como integrantes del salario base de cotización, entre los cuales no se incluyen los pagos por días de descanso semanal u obligatorio laborados.
- El IMSS ha detectado que existen patrones que entregan efectivo o depositan cantidades de dinero en las cuentas de sus trabajadores, etiquetándolas en la contabilidad y en los recibos de nómina como días de descanso semanal u obligatorio laborados, sin integrarlas al salario base de cotización, por considerarlas como supuestas indemnizaciones pagadas al trabajador.
- Lo anterior se considera una práctica indebida, en virtud de que las cantidades de dinero pagadas a los trabajadores por concepto de días de descanso semanal u obligatorio laborados, de acuerdo con lo establecido en el primer párrafo del artículo 27 de la LSS, son entregadas al trabajador como producto de su trabajo y no pueden ser consideradas como indemnizaciones. Las indemnizaciones que no integran al salario son únicamente las que de manera expresa establece la LFT, como serían las que se pagan por terminación de la relación laboral, por sufrir un accidente o enfermedad de trabajo u otros supuestos que señale la Ley.
- De conformidad con el artículo 73 de la LFT, los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso, pero si llegara a darse el caso, el patrón debe pagar al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado. En este mismo sentido, el artículo 75 de la misma ley laboral señala que los trabajadores que laboren en días de descanso obligatorio tienen derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.
- Es así que la LFT señala expresamente que cuando un trabajador labore en sus días de descanso semanal u obligatorio, tiene derecho al pago de un salario doble por el servicio prestado, es decir, la propia Ley define como salario el pago que el patrón debe realizar al trabajador por los días de descanso laborados. Dicho de otro modo, se trata de un salario percibido por el trabajador como producto de su trabajo.
- Por tanto, los pagos realizados al trabajador por laborar en días de descanso semanal u obligatorio, son cantidades entregadas con motivo de su trabajo que deben integrar al salario base de cotización, con fundamento en el artículo 27 primer párrafo de la LSS.

VACACIONES

(ART. 76 LFT)

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

FACTORES DE INTEGRACIÓN FIJOS

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

FACTORES DE INTEGRACIÓN FIJOS

Concepto	Factor	Formula
Sueldo	1	
Aguinaldo	0.0410	15 días entre 365 días del año
Prima vacacional 6 días	0.0041	6 días X 25% / 365 días
Prima vacacional 8 días	0.0054	8 días X 25% / 365 días
Prima vacacional 10 días	0.0068	10 días X 25% / 365 días
Prima vacacional 12 días	0.0082	12 días X 25% / 365 días
Despensa %		Monto – 40% uma / 30
Despensa \$		Monto – 40% uma / 30
Prima dominical	0.0356	25% cuota diaria X 52 / 365
Alimentación	0.2500	El 25% de la cuota diaria
Habitación	0.2500	El 25% de la cuota diaria

FACTORES DE INTEGRACIÓN VARIABLES

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

TOPES DE BASES DE COTIZACIÓN

(ART. 28 LSS)

- Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.

TOPES DE BASES DE COTIZACIÓN

(ART. 33 LSS)

- **Trabajador con varios patrones**
- Para el disfrute de las prestaciones en dinero, en caso que el asegurado preste servicios a varios patrones se tomará en cuenta la suma de los salarios percibidos en los distintos empleos, cuando ésta sea menor al límite superior establecido en el artículo 28 los patrones cubrirán separadamente los aportes a que estén obligados con base en el salario que cada uno de ellos pague al asegurado.
- Cuando la suma de los salarios que percibe un trabajador llegue o sobrepase el límite superior establecido en el artículo 28 de esta Ley, a petición de los patrones, éstos cubrirán los aportes del salario máximo de cotización, pagando entre ellos la parte proporcional que resulte entre el salario que cubre individualmente y la suma total de los salarios que percibe el trabajador.

SALARIO MÍNIMO GENERAL

- **PRIMERO.-**

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

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

- **SEGUNDO.-**

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

- **TERCERO.-**

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

UNIDAD DE MEDIDA Y ACTUALIZACIÓN (UMA) ENERO DE 2020

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

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

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

Unidad de Medida y Actualización (UMA)

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

BASES DE COTIZACIÓN

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

CASO PRÁCTICO

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

TRABAJADOR A

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

TRABAJADOR B

Cuota Diaria 493.15

\$ 15,000 X 12 / 365 =

Más:

Aguinaldo 20.27

15 días / 365 X \$ 493.15 CD =

Más:

Prima Vacacional 5.40

16 días X 25% / 365 X \$ 493.15 CD =

Suma 518.82

Vales de despensa 4.60

Pago \$ 493.15 X 8% = \$ 39.35

Tope \$ 86.88 X 40% = \$ 34.752

Conclusión: Integra lo que excede

Alimentos 123.29

Cobro \$ 15.00 diarios

Debo cobrar \$ 86.88 X 20% = \$ 17.376

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

\$ 493.15 X 25% =

SDI FIJO 646.71

TRABAJADOR C

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

CASO PRÁCTICO

- Elementos variables:
 - Bono anual cobrado en may-jun 2020

Trabajador	Bono
A	15,000
B	10,000
C	12,000

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.
- **Semana reducida**
- **II.** Si el trabajador labora semana reducida y su salario es fijado por día, determinar el Salario Base de Cotización sumando los salarios que perciba por los días trabajados en una semana, más el importe de las prestaciones que lo integran y la parte proporcional del séptimo día y los dividirá entre siete; el cociente será el Salario Base de Cotización. Si el salario así calculado resultara inferior al mínimo de la región respectiva, deberá ajustarse a éste.
- **Jornada y semana reducida**
- **III.** Si el trabajador labora jornada y semana reducidas, determinar el Salario Base de Cotización, según sea que el salario se estipule por día o por unidad de tiempo, empleando la fórmula que corresponda de las señaladas en las dos fracciones anteriores.

JORNADA REDUCIDA

- Días trabajados de lunes a sábado.
- Jornada de 3 hrs diarias.
- Cuota por hora \$20.00
- Cálculo del Salario Diario Integrado.
- Horas a la semana 6 días x 3 hrs = 18
- Sueldo de la semana \$20.00 x 18 hrs = 360.00
- Prestaciones que lo integran
 - Aguinaldo $\$60.00 \times 15 / 365 = \$2.4657 \times 7 \text{ días} = \17.26
 - Prima vacacional $\$60.00 \times 6 / 365 \times 25\% = \0.2466
 - $\$0.2466 \times 7 = \1.7260
- Proporción del séptimo día
 - $\$60 / 6 \times 6 = \60.00
- Percepciones de la semana
 - $\$360.00 + 17.26 + 1.73 + 60.00 = \438.99
 - $\$438.99 / 7 = \$ 62.71$
- S.D.I. = \$62.71
- S.B.C. = \$123.22

SEMANA REDUCIDA

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

JORNADA Y SEMANA REDUCIDA

(ART. 63 RLSSACRF)

- En los casos en que el trabajador preste sus servicios a varios patrones, laborando para los mismos jornada o semana reducida, a solicitud por escrito de cualquiera de éstos, el instituto determinará y autorizará para cada uno, el salario con el cual deberá cubrir las cuotas aplicando las reglas siguientes:
- **I.** Cuando la suma de los salarios que perciba el trabajador sea inferior al Salario Mínimo General de la región, a solicitud por escrito de cualquiera de los patrones, el instituto autorizará a que en conjunto paguen la diferencia necesaria para alcanzar el Salario Mínimo de cotización, cubriendo cada uno la parte que le corresponda de éstas, de acuerdo al Salario Base de Cotización determinado conforme al procedimiento previsto en el Artículo 49 de este reglamento.
- **II.** Cuando la suma de los salarios que perciba el trabajador sea igual al Salario Mínimo General de la región o superior a dicho salario, pero sin exceder el límite superior establecido en el Artículo 28 de la Ley, a solicitud por escrito de cualquiera de los patrones, el instituto les autorizará a que en conjunto paguen las cuotas con base en el importe de la suma de los salarios, pagando entre ellos la parte proporcional que resulte entre el salario que cubre individualmente y la suma de los salarios que percibe el trabajador.
- La autorización que expida el instituto por este motivo, estará vigente hasta que se modifiquen el Salario Mínimo General de la región que corresponda o las condiciones de aseguramiento del trabajador.

PLAZOS DE PRESENTACIÓN DE AVISOS

(ART. 34 LSS)

- **Salario Fijo**
 - I. En los casos previstos en la fracción I del Artículo 30, el patrón estará obligado a presentar al Instituto los avisos de modificación del Salario Diario Base de Cotización dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en que cambie el salario;
- **Salario Variable**
 - II. En los casos previstos en la Fracción II del Artículo 30, los patrones estarán obligados a comunicar al Instituto dentro de los primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, las modificaciones del Salario Diario Promedio obtenido en el bimestre anterior, y
- **Salario Mixto**
 - III. En los casos previstos en la Fracción III del Artículo 30, si se modifican los elementos fijos del salario, el patrón deberá presentar el aviso de modificación dentro de los cinco días hábiles siguientes de la fecha en que cambie el salario. Si al concluir el bimestre respectivo hubo modificación de los elementos variables que se integran al salario, el patrón presentará al Instituto el aviso de modificación en los términos de la fracción II anterior.
- **Cálculo del salario variable**
 - El Salario Diario se determinará, dividiendo el importe total de los ingresos variables obtenidos en el bimestre anterior entre el número de días de salario devengado y sumando su resultado a los elementos fijos del Salario Diario.
- **Modificación por contrato colectivo**
 - En todos los casos previstos en este Artículo, si la modificación se origina por revisión del contrato colectivo, se comunicará al Instituto dentro de los treinta días naturales siguientes a su celebración.
- **Sociedades Cooperativas**
 - Las Sociedades Cooperativas deberán presentar los avisos de modificación de las percepciones base de cotización de sus socios, de conformidad con lo establecido en este Artículo.

PLAZOS DE PRESENTACIÓN DE AVISOS

(ART. 35 A 38 LSS)

- **Modificaciones de salario surte efectos (Artículo 35 LSS)**
 - Los cambios en el Salario Base de Cotización derivados de las modificaciones señaladas en el Artículo anterior, así como aquellos que por Ley deben efectuarse al Salario Mínimo, surtirán efectos a partir de la fecha en que ocurrió el cambio, tanto para la cotización como para las prestaciones en dinero.
- **Cuotas en trabajadores de Salario Mínimo (Artículo 36 LSS)**
 - Corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que éstos perciban como cuota diaria el Salario Mínimo.
- **Aviso de baja del trabajador (Artículo 37 LSS)**
 - En tanto el patrón no presente al Instituto el aviso de baja del trabajador, subsistirá su obligación de cubrir las cuotas obrero patronales respectivas; sin embargo, si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las cuotas obrero patronales pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta.
- **Prescripción de retención de cuotas obreras (Artículo 38 LSS)**
 - El patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, deberá retener las cuotas que a éstos les corresponde cubrir.
 - Cuando no lo haga en tiempo oportuno, sólo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo.

AVISO DE HUELGA

(ART. 10 RLSSMACERF)

- En caso de huelga, el patrón está obligado a comunicar al Instituto, el estallamiento de la misma por escrito, dentro de los ocho días hábiles siguientes, acompañando las constancias que así lo acrediten. De igual manera, el patrón deberá comunicar su terminación en un plazo no mayor a cinco días hábiles posteriores a la misma.
- El Instituto mantendrá vigentes los derechos de los asegurados durante el tiempo que dure el estado de huelga para efectos del otorgamiento de las prestaciones médicas, en términos de lo dispuesto por el Artículo 109 de la Ley.
- En caso de que el Instituto hubiese otorgado indebidamente prestaciones en dinero a los trabajadores durante el periodo de huelga, a consecuencia de la omisión en la presentación del aviso de estallamiento, el importe de aquellas deberá ser restituido al Instituto por el patrón.
- Respecto de los trabajadores que presten sus servicios a la empresa que se encuentre en huelga, y soliciten al Instituto durante dicho periodo el otorgamiento de una pensión, se procederá a operar la baja de éstos y a certificar las semanas cotizadas hasta antes del estallamiento de la huelga. Si se acredita el derecho al otorgamiento de una pensión, el Instituto procederá a otorgarla, independientemente del estado jurídico de la huelga.

INSCRIPCIÓN

(ART. 45 RLSSMACERF)

- **Inscripción del trabajador un día antes**
- Los patrones deberán inscribir a sus trabajadores ante el Instituto en los términos que señala la Ley. Asimismo, podrán hacerlo el día hábil anterior al inicio de la relación laboral; en este caso, el reconocimiento de derechos o semanas para determinar el otorgamiento de las prestaciones en dinero y en especie se contabilizará a partir de la fecha que como inicio de la relación laboral se señale en el aviso respectivo.

RECTIFICACIÓN

(ART. 50 RLSSMACERF)

- El patrón que solicite por escrito al Instituto la rectificación de datos proporcionados respecto de la fecha de ingreso al trabajo o del salario del trabajador, deberá comprobar fehacientemente la procedencia de su petición con la información y documentación que se le solicite.
- La rectificación que proceda se sujetará a las reglas siguientes:
 - **I.** Si se refiere a la fecha de alta, reingreso o modificación de salario del trabajador, el Instituto procederá a realizar la rectificación respectiva previo pago, en su caso, por parte del patrón, de las prestaciones que se hubieran otorgado indebidamente al asegurado;
 - **II.** Si se trata de un salario inferior a uno superior, la rectificación surtirá efectos a partir de la fecha manifestada en el primer aviso, debiéndose cubrir las cuotas o, en su caso, los capitales constitutivos que procedan, y
 - **III.** Si se trata de un salario superior a uno inferior, la rectificación surtirá efectos desde la fecha de presentación de la solicitud.
- No obstante lo anterior, el Instituto podrá efectuar la rectificación con la fecha manifestada en la solicitud, siempre y cuando se presente antes de realizar el pago que corresponda al mes en que se pretende surta efectos la modificación de salario y dentro de los diecisiete primeros días del mes siguiente. En este caso, el patrón deberá resarcir al Instituto las prestaciones que este último hubiere otorgado indebidamente al trabajador.
- Si a través del dictamen de contador público autorizado se determina alguno de los supuestos a que se refiere este Artículo, se aplicará la regla que proceda, teniéndose como fecha de la solicitud de rectificación la de presentación ante el Instituto de dicho dictamen.

MODIFICACIONES DE SALARIO

(ART. 53 AL 56 RLSSMACERF)

- **Fecha de inicio de la modificación (Artículo 53)**
 - Las modificaciones al salario de los trabajadores a que se refiere el Artículo 34 de la Ley, tratándose de salario fijo, surtirán efectos a partir de la fecha en que entre en vigor el cambio de salario.
 - Para el caso de los salarios variables, de la parte variable en el salario mixto y los derivados de revisiones contractuales, que afecten los salarios anteriores, se considerará como fecha de origen del cambio de salario el primer día del mes calendario siguiente al bimestre que sirvió de base para establecer dicha modificación.
- **Modificaciones descendentes (Artículo 54)**
 - Las modificaciones descendentes del salario de los trabajadores, presentadas fuera de los plazos señalados en la Ley, surtirán efectos a partir de la fecha de recepción de los avisos por el Instituto.
- **Modificaciones de oficios (Artículo 55)**
 - El Instituto aplicará de oficio las modificaciones originadas por el cambio en los salarios mínimos generales, adicionándole los porcentajes mínimos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, correspondientes a prima vacacional y aguinaldo, para aquellos trabajadores que reciban las prestaciones mínimas y tengan un año o menos de antigüedad al servicio del patrón que lo tiene inscrito.
 - Los patrones deberán presentar sus avisos a través de los medios autorizados por el Instituto, en aquellos casos en que los porcentajes correspondientes a los conceptos de prima vacacional y aguinaldo sean superiores a los mínimos antes señalados, cuenten con más de un año de antigüedad al servicio del patrón que lo tiene inscrito o cuando el trabajador reciba otras prestaciones que integren el Salario Base de Cotización en los términos de la Ley.
- **Modificaciones por huelga (Artículo 56)**
 - De existir convenio sancionado por la Junta de Conciliación y Arbitraje durante el procedimiento de huelga, el patrón en el término de treinta días naturales contado a partir del día siguiente de la ratificación del convenio ante dicha Junta, comunicará al Instituto los ajustes salariales de los trabajadores en los términos pactados.

BAJAS DE TRABAJADORES

(ART. 57 AL 58 RLSSMACERF)

- **Fecha en que procede la baja (Artículo 57)**
 - Los patrones o sujetos obligados deberán comunicar al Instituto, a través de los medios autorizados, las bajas de los trabajadores cuando termine la relación laboral o dejen de ser sujetos de aseguramiento, en el plazo de cinco días hábiles, contado a partir del día siguiente de la fecha en que se dé el supuesto respectivo.
 - En el caso de la presentación del aviso de baja, dentro del término legal, éste surtirá sus efectos a partir de la fecha señalada por el patrón en dicho aviso, teniéndose como cotizado el día que se señale como fecha de la baja.
 - En el caso de la presentación extemporánea del aviso de baja, éste surtirá sus efectos a partir del día siguiente al de su recepción por el Instituto, con excepción de los casos en que el propio Instituto hubiese dictaminado pensiones de riesgos de trabajo o de invalidez, en cuyo caso la baja surtirá sus efectos a partir de la fecha que en el mismo se señale.
- **Proceso de huelga (Artículo 58)**
 - Durante el estado de huelga no procederá el aviso de baja presentado por el patrón, respecto de sus trabajadores involucrados en la suspensión colectiva de labores.
 - El Instituto podrá operar la baja del trabajador únicamente a solicitud del mismo y bajo la responsabilidad de éste, cuando:
 - **I.** Antes del conflicto o durante el mismo, reúna los requisitos para obtener la pensión que, en su caso, corresponda.
 - Para el cálculo de las pensiones no se considerarán semanas cotizadas las que se encuentren dentro del periodo de huelga, y
 - **II.** Continúe voluntariamente en el régimen obligatorio.
 - Lo anterior sin perjuicio de los derechos derivados del procedimiento de huelga.

BAJAS DE TRABAJADORES

(ART. 59 AL 60 RLSSMACERF)

- **Concurso Mercantil (Artículo 59)**

- Durante el estado de concurso mercantil no procederá el aviso de baja presentado por el patrón, respecto de sus trabajadores.
- El Instituto, en caso de concurso mercantil, operará la baja del trabajador cuando:
 - I. La presente el síndico, en cuyo caso surtirá sus efectos a partir del día siguiente al de su recepción por el Instituto, y
 - II. A solicitud del trabajador y bajo su responsabilidad, cuando durante el proceso del concurso mercantil, reúna los requisitos para obtener la pensión que, en su caso, le corresponda.
- En este caso, quedan a salvo los derechos del trabajador que pudieren derivarse del proceso.

- **No procede baja y subsiste la relación laboral (Artículo 60)**

- Mientras subsista la relación laboral, no surtirá efecto alguno el aviso de baja presentado por el patrón o sujeto obligado ante el Instituto, durante el periodo en que el trabajador se encuentre incapacitado temporalmente para el trabajo, por el propio Instituto.
- En los casos en que se hubiere recibido la baja por parte del Instituto y ésta no procediera legalmente en los términos del párrafo anterior, el patrón o sujeto obligado no queda relevado de la obligación de presentar, en su caso, un nuevo aviso de baja ante el Instituto.

MEDIOS DE PRESENTACIÓN

(ART. 46 RLSSMACERF)

- Los patrones que presenten en una sola exhibición cinco o más movimientos de afiliación, deberán hacerlo a través de cualquiera de los medios no impresos especificados en el último párrafo del Artículo 15 de la Ley.
- Tratándose de trabajadores eventuales del campo, los movimientos de afiliación, independientemente del número de trabajadores que comprendan, podrán hacerse en documento impreso o en medios magnéticos, cuando el patrón tenga registrados hasta treinta trabajadores. Cuando el patrón tenga registrados más de treinta trabajadores, los movimientos de afiliación deberán presentarse en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza.

AUSENTISMOS E INCAPACIDADES

(ART. 31 LSS)

- Cuando por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se ajustará a las reglas siguientes:
- **I.** Si las ausencias del trabajador son por períodos menores de ocho días consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará por dichos períodos únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad. En estos casos los patrones deberán presentar la aclaración correspondiente, indicando que se trata de cuotas omitidas por ausentismo y comprobarán la falta de pago de salarios respectivos, mediante la exhibición de las listas de raya o de las nóminas correspondientes. Para este efecto el número de días de cada mes se obtendrá restando del total de días que contenga el período de cuotas de que se trate, el número de ausencias sin pago de salario correspondiente al mismo período.
- Si las ausencias del trabajador son por períodos de ocho días consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero patronales, siempre y cuando proceda en los términos del Artículo 37;
- **II.** En los casos de las Fracciones II y III del Artículo 30, se seguirán las mismas reglas de la Fracción anterior;
- **III.** En el caso de ausencias de trabajadores comprendidos en la Fracción III del Artículo 29, cualquiera que sea la naturaleza del salario que perciban, el reglamento determinará lo procedente conforme al criterio sustentado en las bases anteriores, y
- **IV.** Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el Instituto no será obligatorio cubrir las cuotas obrero patronales, excepto por lo que se refiere al ramo de retiro.

DÍAS QUE NO COTIZAN PARA SS

(ART. 31 LSS)

Concepto	R.T.	E Y M	I Y V	Retiro	C Y V	G Y PS
Ausentismos hasta 7 días	NO	SI	NO	NO	NO	NO
Ausentismos más de 7 días	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Incapacidad RT	NO	NO	NO	SI	NO	NO
Incapacidad EG	NO	NO	NO	SI	NO	NO
Incapacidad Maternidad	NO	NO	NO	SI	NO	NO

DÍAS QUE NO COTIZAN PARA SS

(ART. 116 RLSSACRF)

- Cuando por ausencias de los trabajadores a sus labores no se paguen salarios pero subsista la relación laboral, para los efectos señalados en la Fracción III del Artículo 31 de la Ley, se observará lo siguiente:
 - I. En el caso de trabajadores con jornada reducida se seguirán las reglas establecidas en la Fracción I, del Artículo 31 de la Ley, y
 - II. Tratándose de trabajadores con semana reducida la cotización mensual se ajustará igualmente a lo establecido en la Fracción I, del Artículo 31 de la Ley, para lo cual, el número de días de cotización se obtendrá restando del total de días que contenga el periodo de cuotas de que se trate, el número de días a descontar que corresponda conforme a la tabla siguiente, ajustándose, en su caso, los días a descontar, a los periodos establecidos en el Artículo 31 de la Ley.

DÍAS QUE NO COTIZAN PARA SS

(ART. 116 RLSSACRF)

Días que labora el trabajador en la semana	Días de ausentismo en el mes	Número de días a descontar
5	1	1
5	2	3
5	3	4
5	4	6
5	5	7
4	1	2
4	2	4
4	3	5
4	4	7
3	1	2
3	2	5
3	3	7
2	1	4
2	2	7
1	1	7

CUOTAS OBRERO-PATRONAL

(ART. 15 LSS)

- Enfermedad y Maternidad
 - Prestaciones en especie
 - Cuota fija – Patrón 20.40% De un SMG (UMA)
 - Excedente – Patrón 1.10% Del Excedente de 3 SMG (UMA)
 - Excedente – Asegurado 0.40% Del Excedente de 3 SMG (UMA)
 - Prestaciones en dinero
 - Única – Patrón 0.70% Del SBC
 - Única – Asegurado 0.25% Del SBC
 - Gastos médicos de pensionados
 - Patrón – 1.05% Del SBC
 - Asegurado - 0.375% Del SBC

CUOTAS OBRERO-PATRONAL

(ART. 15 LSS)

- Invalidez y Vida
 - Patrón 1.75% Del SBC
 - Asegurado 0.625% Del SBC
- Guarderías y Prestaciones Sociales
 - Patrón 1% Del SBC
- Retiro
 - Patrón 2% Del SBC
- Cesantía y Vejez
 - Patrón 3.15% Del SBC
 - Asegurado 1.125% Del SBC
- Riesgo de trabajo
 - Patrón según la clase Del SBC

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 15 LSS)

- Los patrones están obligados a:
- **I.** Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles;
- **II.** Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;
- **III.** Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto;
- **IV.** Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley y los reglamentos que correspondan;

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 15 LSS)

- **V.** Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código y los reglamentos respectivos;
- **VI.** Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los períodos de pago establecidos, las cuales, en su caso, podrán ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos.
- Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en este último caso, su monto se destinará a la Reserva General Financiera y Actuarial a que se refiere el Artículo 280, fracción IV de esta Ley, sin perjuicio de que a aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan;

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 15 LSS)

- **VII.** Cumplir con las obligaciones que les impone el capítulo sexto del Título II de esta Ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- **VIII.** Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus reglamentos, y
- **IX.** Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, constancia de los días laborados de acuerdo a lo que establezcan los reglamentos respectivos.
- Las disposiciones contenidas en las fracciones I, II, III y VI no son aplicables en los casos de construcción, ampliación o reparación de inmuebles, cuando los trabajos se realicen en forma personal por el propietario, o bien, obras realizadas por cooperación comunitaria, debiéndose comprobar el hecho, en los términos del reglamento respectivo.
- La información a que se refieren las fracciones I, II, III y IV, deberá proporcionarse al Instituto en documento impreso, o en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza, conforme a las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 9 RLSSMACERF)

- **Requisitos de las nóminas y listas de raya**
- Los registros a que se refiere la fracción II, del Artículo 15 de la Ley, deberán contener, además de los datos establecidos en el mismo, los siguientes:
 - I. Nombre, denominación o razón social completo del patrón, número de su registro ante el Instituto y del RFC;
 - II. Nombre completo, RFC, CURP, duración de la jornada, fecha de ingreso al trabajo y tipo de salario, de los trabajadores;
 - III. Lapso que comprende y periodicidad establecida para el pago de los salarios;
 - IV. Salario base de cotización, importe total del salario devengado, así como conceptos y montos de las deducciones y retenciones efectuadas, y
 - V. Unidades de tiempo laborado.
- Los patrones a que se refiere la fracción VI del Artículo 15 de la Ley, además están obligados a llevar sus registros por cada una de sus obras.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 16 RLSSMACERF)

- **Presentar avisos al IMSS las modificaciones.**
- Es obligación del patrón comunicar al Instituto la suspensión, reanudación, cambio o término de actividades; clausura; cambio de nombre, denominación o razón social, domicilio o de representante legal; sustitución patronal, fusión, escisión o cualquier otra circunstancia que modifique los datos proporcionados al Instituto, dentro del plazo de cinco días hábiles contado a partir de que ocurra el supuesto respectivo, anexando la documentación comprobatoria y presentando, en su caso, los avisos en que se indique la situación de afiliación de los trabajadores.
- Los patrones también estarán obligados a lo establecido en el párrafo anterior, cuando exista incorporación de nuevas actividades, compra de activos o cualquier acto de enajenación, arrendamiento, comodato o fideicomiso traslativo, siempre que ello implique un cambio de actividad.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 18 RLSSMACERF)

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

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

INFONAVIT

(ART. 29 LINFONAVIT)

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

INFONAVIT

(ART. 29 LINFONAVIT)

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

INFONAVIT

(ART. 29 LINFONAVIT)

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

INFONAVIT

(ART. 29 LINFONAVIT)

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

INFONAVIT

(ART. 29 LINFONAVIT)

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

INFONAVIT

(ART. 29 LINFONAVIT)

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

INFONAVIT

(ART. 29 LINFONAVIT)

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

INFONAVIT

(ART. 29 LINFONAVIT)

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

INFONAVIT

(ART. 32 LINFONAVIT)

- Para los efectos del pago de las aportaciones, determinación y entero de los descuentos que establece la Ley, el salario base de aportación se integra con los pagos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.
- Se excluyen como integrantes del salario base de aportación, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:
 - **I.** Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares;
 - **II.** El ahorro, cuando se integre por un depósito semanal, quincenal o mensual de una cantidad igual por parte del trabajador y del patrón; si dicho ahorro se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará el salario base de aportación;
 - **III.** Las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
 - **IV.** Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
 - **V.** Las aportaciones al Instituto que cubran los patronos por los trabajadores a su servicio, las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social que estén obligados a cubrir los patronos, así como las participaciones de los trabajadores en las utilidades de las empresas;

INFONAVIT

(ART. 32 LINFONAVIT)

- **VI.** La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores. Se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario, que rija en el Distrito Federal;
- **VII.** Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;
- **VIII.** Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de aportación;
- **IX.** Las cantidades aportadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y
- **X.** El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.
- Las cantidades que excedan de los límites establecidos en los conceptos previstos en las fracciones VII, VIII y X de este artículo, se integrarán al salario base de aportación.
- Para que los conceptos mencionados en este artículo se excluyan del salario base de aportación, deberán estar registrados en la contabilidad del patrón.

INFONAVIT

(ART. 33 LINFONAVIT)

- Para determinar la forma de pago de las aportaciones, se aplicarán las reglas siguientes:
- **I.** El mes natural será el periodo de pago de aportaciones;
- **II.** Para fijar el salario base de aportación diario, en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta, respectivamente.
- Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por periodos distintos a los señalados;
- **III.** Si por la naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario base de aportación se estipula por día trabajado o por unidad de tiempo, dicho salario base de aportación se determinará sumando los salarios que perciba el trabajador por los días laborados en la semana o los que obtenga por cada unidad de tiempo, más las prestaciones que los integran y la parte proporcional del séptimo día y se dividirán entre siete; el cociente obtenido será el salario base de aportación, y
- **IV.** En el supuesto de que el trabajador labore jornada y semana reducidas, el patrón determinará el salario base de aportación según sea que éste se estipule por día o por unidad de tiempo, empleando la fórmula que corresponda conforme a la fracción anterior.
- En ningún caso, el salario base de aportación podrá ser inferior al mínimo vigente en el área geográfica de que se trate.

INFONAVIT

(ART. 34 LINFONAVIT)

- Para determinar el salario base de aportación se estará a lo siguiente:
- **I.** Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos, en los términos establecidos en la Ley del Seguro Social;
- **II.** Si por la naturaleza del trabajo, el salario base de aportación se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, el patrón tomará el salario probable que le correspondería en dicho periodo.
- Se entiende por salario devengado la retribución que tiene derecho a recibir el trabajador con motivo de la relación laboral y los servicios prestados, independientemente de que dicha retribución haya sido o no cobrada, y
- **III.** En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de aportación, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

INFONAVIT

(ART. 35 LINFONAVIT)

- 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.

COVID-19

- **Trabajo en casa**
- **Condiciones de trabajo (Artículo 25 LFT)**
- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:
 - I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, CURP, RUC y domicilio del trabajador y del patrón;
 - II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;
 - III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
 - IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
 - V. La duración de la jornada;
 - VI. La forma y el monto del salario;
 - VII. El día y el lugar de pago del salario;
 - VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley;
 - IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.
 - X. La designación de beneficiarios a los que refiere el artículo 501 de esta ley, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincuencia.

COVID-19

- **Descansos escalonados**
- **Convenio con los trabajadores (Artículo 33 LFT)**
- Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.
- Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante los Centros de Conciliación o al Tribunal según corresponda, que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.
- Cuando el convenio sea celebrado sin la intervención de las autoridades, será susceptible de ser reclamada la nulidad ante el Tribunal, solamente de aquello que contenga renuncia de los derechos de los trabajadores, conservando su validez el resto de las cláusulas convenidas.

COVID-19

Trabajadores en situación de vulnerabilidad ante el COVID-19

1. Acuerdo ACDO.AS2.HCT.070420/119.P.DPES, dictado por el H. Consejo Técnico, por el que se autoriza la certificación del estado de embarazo y expedición de incapacidades por maternidad desde plataformas digitales de acceso remoto, siempre que las aseguradas hayan acudido a los servicios médicos para control prenatal (DOF del 4 de mayo de 2020)
2. Acuerdo ACDO.AS2.HCT.250320/97.P.DPES, dictado por el H. Consejo Técnico en sesión ordinaria el día 25 de marzo de 2020, por el que se autoriza la expedición de un permiso especial por contingencia desde plataformas digitales de acceso remoto, a disposición de los asegurados y patrones, basados en definiciones operacionales vigentes. Este permiso o certificado será homologable a la Incapacidad Temporal para el Trabajo, por lo que deberá mantener el soporte legal para cubrir la ausencia del trabajador en su centro laboral, determinar el descuento de las cuotas obrero patronales y permitir el pago del subsidio en el ramo de enfermedad general para todos los casos. (DOF del 4 de mayo de 2020)

COVID-19

- **Suspensión de la relación laboral**
- **Artículo 42.-** Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:
 - I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- **Artículo 43.** La suspensión a que se refiere el artículo 42 surtirá efectos:
 - I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

COVID-19

- **Efecto en el pago de cuotas**

1. Acuerdo ACDO.AS2.HCT.070420/122.P.SG, dictado por el H. Consejo Técnico, por el que se autoriza suspender los trámites, procedimientos administrativos y/o procesos y declarar inhábiles para la práctica de actuaciones, diligencias, audiencias, notificaciones y/o requerimientos vinculados con el recurso de inconformidad y la respuesta de peticiones ciudadanas, competencia de la Secretaría General, los días comprendidos del día siguiente a la publicación de este Acuerdo en el Diario Oficial de la Federación a aquel en que se determine por este Órgano de Gobierno que han cesado las causas que dieron origen al Plan Estratégico Institucional para la Atención de la Contingencia por COVID-19. (DOF del 16 de abril de 2020)
2. Acuerdo ACDO.AS2.HCT.300320/115.P.DIR, dictado por el H. Consejo Técnico en sesión de 30 de marzo pasado, por el que se autoriza, en el ámbito de competencia de la Dirección de Incorporación y Recaudación, declarar como inhábiles para la práctica de actuaciones, diligencias, audiencias, notificaciones o requerimientos los días comprendidos del día de la publicación de este Acuerdo hasta que se determine que han cesado las causas que dieron origen al Plan Estratégico Institucional para la Atención de la Contingencia por COVID-19; periodo durante el cual no correrán plazos ni términos (DOF 31 de marzo de 2020)

COVID-19


- **Muerte del trabajador por COVID-19**
- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo: (**Artículo 53 LFT**)
 - I. El mutuo consentimiento de las partes;
 - II. La muerte del trabajador;
 - III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
 - IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
 - V. Los casos a que se refiere el artículo 434.
- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes: (**Artículo 162 LFT**)
- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;
- V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y
- VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

COVID-19

1. Segundo Acuerdo por el que se modifica el diverso por el que se establece la suspensión de plazos y términos legales en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (DOF del 30 de abril de 2020). Son días inhábiles desde el 27 de marzo de 2020 al 30 de mayo de 2020

2. Medidas para proteger el empleo formal INFONAVIT
 - **Trabajadores sin crédito de vivienda**
 - Si tienes hasta 250 trabajadores se te otorgará prórroga en el pago del segundo y tercer bimestre y deberás pagar a más tardar el 17 septiembre de 2020.
 - Si tienes más de 250 trabajadores se te otorgará prórroga en el pago del segundo bimestre y deberás pagar a más tardar el 20 julio de 2020.
 - Para que se pueda prorrogar el pago es necesario que se presente una solicitud electrónica a través del Portal Empresarial (empresarios.infonavit.org.mx), en ella se indicarán los bimestres cuyo pago puedes prorrogar.
 - **Si se tiene convenio de parcialidades vigente, si se puede aplicar alguna medida de protección**
 - Se puede solicitar prorrogar el pago de las mensualidades de los meses de mayo y junio si tienes más de 250 trabajadores y los pagos de mayo, junio, julio y agosto si tienes hasta 250 trabajadores
 - **Trabajadores con crédito infonavit**
 - En caso de que los trabajadores se vean afectados por una disminución de salario base de cotización, se realizará una reducción en el factor de pago de los trabajadores, el cual oscilará entre el 25% y el 50%. En caso de que la disminución salarial sea mayor al 50% se le otorgará al trabajador una prórroga por 3 meses sin capitalización de intereses.

COFIDE® CAPACITACIÓN
EMPRESARIAL

 Cofide SC

 Cofide SC

 COFIDE

**GRACIAS POR SU ATENCIÓN
Y
PARTICIPACIÓN**

01(55) 4630.4646
www.cofide.mx