

LE DAMOS LA MÁS CORDIAL  
bienvenida al curso:

## **Administración Adecuada de las Obligaciones en Materia de Seguridad Social e Infonavit**

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

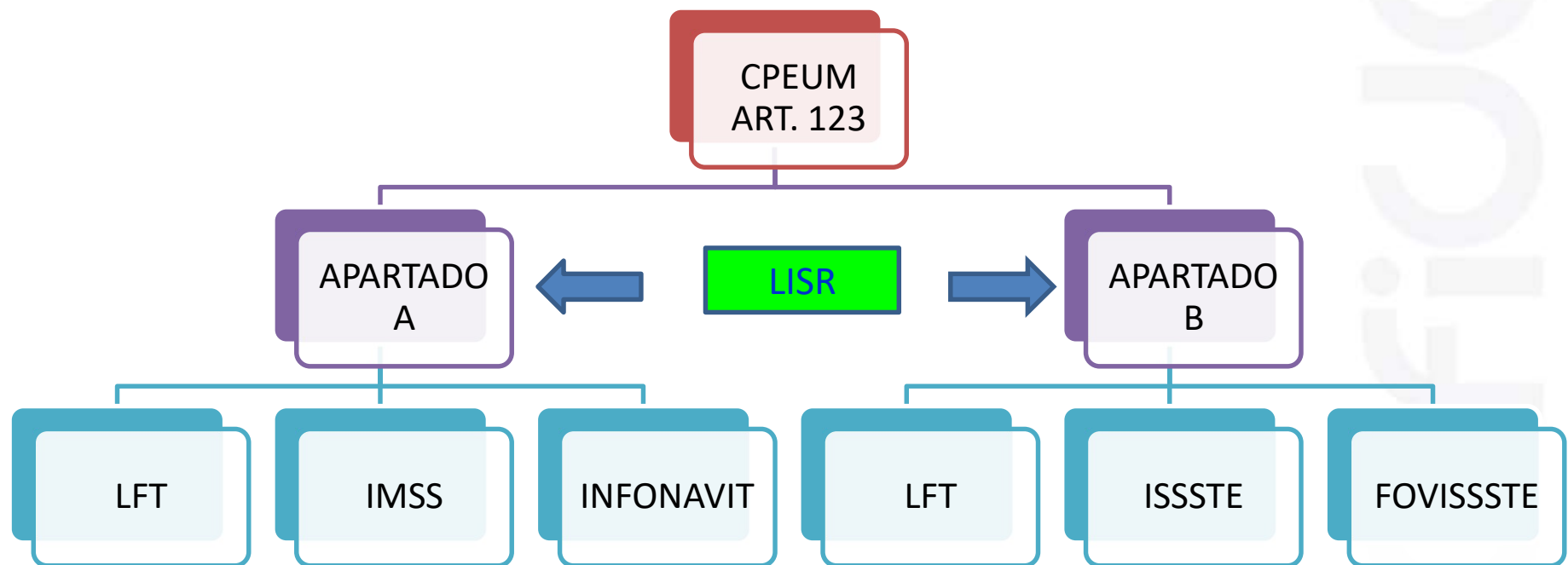
# TEMARIO

1. Obligaciones del patrón en Seguro Social
  - Obligación de afiliar a trabajadores del hogar
2. Cálculo del Salario Diario Integrado
  - Fijo, variable y mixto
  - Semana y jornada reducida
  - Conceptos integrables al salario
  - Conceptos no integrables al salario
3. Altas, bajas y modificaciones de salarios
  - Plazos de presentación
  - Consecuencias de no presentar los avisos en tiempo
  - Modificaciones de salario al alza o a la baja
4. Impacto en el pago de cuotas de los ausentismos e incapacidad
  - Semana completa
  - Semana reducida
  - Jornada reducida

# TEMARIO

- 5. Riesgo de trabajo
  - Clasificación en riesgo de trabajo
  - Prima de riesgo aplicable
  - Declaración de riesgo de trabajo
- 6. Obligaciones de las outsourcing
- 7. Obligaciones del patrón en INFONAVIT
- 8. Retenciones por crédito hipotecario del trabajador
  - Fecha de inicio de retención
  - Fecha para dejar de retener
  - Consecuencias de no retener en tiempo

# MARCO JURÍDICO



# SUELDOS Y PRESTACIONES LABORALES

N°	Descripción	Monto	Fundamento
1	Sueldos y Salarios		Art. 82 LFT
2	Aguinaldo	15 días	Art. 87 LFT
3	Vacaciones		Art. 76 LFT
4	Prima Vacacional	25%	Art.80 LFT
5	Prima Dominical	25% cuota diaria	Art. 71 LFT
6	Horas extra Simples	Cuota por hora	Art 67 LFT
7	Horas extra dobles	200% cuota por hora	Art. 67 LFT
8	Horas extra triples	300% cuota por hora	Art. 68 LFT
9	Descansos Trabajados	200% cuota diaria	Art. 74 LFT
10	Séptimo día	1 día por 6 trabajados	Art. 69 LFT
11	PTU	10% base de ISR	Art. 117 LFT
12	Prima de antigüedad	12 días por año servicio	Art. 162 LFT

# 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

# 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.
  - 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.

# OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 15 LSS)

**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.

# ASEGURAR A TRABAJADORES DEL HOGAR

(ART. 337 LFT)

- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:
  - I.** Guardar consideración al trabajador del hogar, absteniéndose de todo mal trato de palabra o de obra.
  - II.** Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y
  - III.** El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador del hogar, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.
  - IV.** Inscribir a la parte trabajadora al Instituto Mexicano del Seguro Social y pagar las cuotas correspondientes conforme a las normas aplicables en la materia.

# 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.
- 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.

# INTEGRACIÓN DE SALARIOS

## (ART. 27 LSS)

- 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.
- 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	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% Fijo o 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

#### Criterio Normativo 01/2014

**Cantidades de dinero entregadas en efectivo o depositadas en la cuenta de los trabajadores, nominadas bajo cualquier concepto que pueda considerarse de previsión social, integran al salario base de cotización de conformidad con el primer párrafo del artículo 27 de la Ley del Seguro Social.**

El artículo 27, primer párrafo, de la LSS dispone lo siguiente: *“El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo...”*.

El IMSS ha detectado que existen patrones que entregan efectivo o depositan cantidades de dinero en las cuentas de sus trabajadores, etiquetándolas en la contabilidad y en los recibos de nómina como algún concepto que pueda considerarse de previsión social, sin integrarlas al salario base de cotización; sin embargo, no existe evidencia de que dichos recursos hayan sido destinados para los fines sociales de carácter sindical a que se refiere el supuesto de exclusión establecido en la fracción II, última parte, del artículo 27 de la LSS.

Lo anterior se considera una práctica indebida, ya que la entrega de dinero a los trabajadores no permite identificar el destino que se le dará a los recursos y por tanto no se actualiza la veracidad y demostrabilidad del concepto, toda vez que las prestaciones de este tipo no tienen un fin definido, de manera que para evitar una entrega simulada, se considera que dicho destino debe comprobarse.

Esto es así ya que el dinero entregado implica un beneficio económico para el trabajador derivado de la prestación de un servicio personal subordinado (trabajo) y su destino es indefinido; por tanto, al tratarse de dinero en efectivo no es posible demostrar que efectivamente se actualizó el destino para fines sociales de carácter sindical, en términos de lo establecido en la fracción II, última parte, del artículo 27 de la LSS, ya que lo único que se acredita es la entrega de dinero y la misma deriva de la relación laboral del patrón con el trabajador.

En este sentido, se estima necesario que se compruebe que esos recursos fueron efectivamente destinados para los fines sociales de carácter sindical previstos en la fracción II citada, es decir, que se acredite la existencia de la prestación, ya que no es suficiente que nominalmente se le considere un pago por concepto de previsión social, sin acreditar que efectivamente se destinó para la obtención de una prestación de esa naturaleza.

En este orden de ideas, las cantidades otorgadas por el patrón denominadas bajo algún supuesto concepto de previsión social, sólo podrán excluirse del salario base de cotización en términos de lo previsto en la fracción II, última parte, del artículo 27 de la LSS, si el patrón acredita lo siguiente:

- a. Que las prestaciones se otorgan de manera general en beneficio de todos los trabajadores;
- b. Que las mismas se encuentran establecidas en los contratos colectivos de trabajo o contratos ley;
- c. Que no se entregue el dinero en efectivo ni mediante depósitos a la cuenta de los trabajadores, salvo que se trate de reembolsos por pagos efectuados previamente por el trabajador por la prestación de que se trate, y
- d. Que en todos los casos, se demuestre que los recursos otorgados fueron utilizados para los fines sociales establecidos en los mencionados contratos.

En caso de no acreditarse los supuestos y el destino mencionados, las cantidades de dinero entregadas a los trabajadores nominadas como un supuesto concepto de previsión social, actualizarán la hipótesis señalada por el primer párrafo del artículo 27 de la LSS, por lo que deberán integrarse al salario base de cotización.

### Criterio Normativo 02/2014

**Cantidades de dinero entregadas en efectivo o depositadas en la cuenta de los trabajadores, nominadas como alimentación o habitación, integran al salario base de cotización de conformidad con lo establecido en el primer párrafo del citado artículo 27.**

El artículo 27, primer párrafo, de la LSS dispone lo siguiente: *“El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo...”*.

El IMSS ha detectado que existen patrones que entregan efectivo o depositan cantidades de dinero en las cuentas de sus trabajadores, etiquetándolas en la contabilidad y en los recibos de nómina como alimentos o habitación, sin integrarlas al salario base de cotización; sin embargo, no existe evidencia de que dichos recursos hayan sido destinados para la alimentación o habitación de los trabajadores.

Al respecto, la retención de al menos el 20% del salario mínimo general diario que rige en el Distrito Federal, por estos conceptos, por sí sola no acredita el supuesto de exclusión en términos de la fracción V del artículo 27 de la LSS, en virtud de que dicha fracción debe entenderse como el otorgamiento de bienes en especie, por los cuales el trabajador realice un pago.

Lo anterior se considera una práctica indebida, ya que la entrega de dinero a los trabajadores implica un beneficio económico para los mismos derivado de la prestación de un servicio personal subordinado (trabajo) y no permite identificar el destino que se dará a los recursos, por lo que no es posible acreditar la veracidad y demostrabilidad del concepto y lo único que evidencia es la entrega de dinero que deriva de la relación laboral del patrón con el trabajador, la cual es integrable al salario en términos del primer párrafo del mencionado artículo 27.

Por lo anterior, las prestaciones etiquetadas como alimentación o habitación, únicamente podrán excluirse del salario base de cotización en términos de lo previsto en la fracción V del artículo 27 de la LSS, si se acredita lo siguiente:

- a. Que las mismas se otorgaron de forma onerosa en términos de lo establecido en dicha fracción;
- b. Que no se entrega el dinero en efectivo ni mediante depósitos a la cuenta de los trabajadores, y
- c. Que se demuestre que los recursos erogados fueron efectivamente utilizados para los fines de alimentación o habitación.

En caso de no acreditarse los supuestos y el destino mencionados, las cantidades de dinero entregadas a los trabajadores nominadas como alimentación u hospedaje, actualizarán la hipótesis señalada por el primer párrafo del artículo 27 de la LSS, por lo que deberán integrarse al salario base de cotización.

### **Criterio Normativo 03/2014**

**Pagos a trabajadores registrados como indemnizaciones por enfermedades o accidentes de trabajo no acontecidos, integran el salario base de cotización de conformidad con el artículo 27, primer párrafo de la Ley del Seguro Social.**

El artículo 27, primer párrafo de la LSS establece que el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El IMSS ha detectado que diversos patrones realizan pagos a sus trabajadores y los registran en su contabilidad y en los recibos de nómina como indemnizaciones por riesgos de trabajo, sin que se haya presentado algún accidente o enfermedad de trabajo, tal y como lo establecen los artículos 473 y 483 de la LFT para que sea procedente el pago de tales indemnizaciones.

Dichos pagos no son integrados al salario base de cotización, lo cual se considera una práctica indebida, ya que al tratarse de pagos por supuestos riesgos que no ocurrieron, en realidad se trata de pagos que se entregan a los trabajadores con motivo de su trabajo.

En términos del primer párrafo del citado artículo 27, se considera que dichos pagos deben integrar al salario base de cotización, en virtud de que resulta jurídica y materialmente imposible efectuar el pago de una indemnización por un accidente o enfermedad de trabajo que no se ha presentado y sin tener certeza de que ocurrirá, por lo que en dichos supuestos se trata de pagos que sí se entregan al trabajador con motivo de su trabajo.

Por lo anterior, las cantidades otorgadas a los trabajadores por concepto indemnizaciones por enfermedades o accidentes de trabajo no acontecidos deberán integrarse al salario base de cotización, en términos del primer párrafo del artículo 27 de la LSS.

### **Criterio Normativo 01/2015**

**01/2015. Cantidades pagadas en efectivo o depositadas en la cuenta de los trabajadores por concepto de días de descanso semanal u obligatorio laborados, integran al salario base de cotización, de conformidad con el artículo 27, primer párrafo de la Ley del Seguro Social.**

El artículo 27, primer párrafo, de la LSS establece que el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Asimismo, el referido artículo 27 enlista en sus fracciones I a IX diversos conceptos que, dada su naturaleza, se excluyen como integrantes del salario base de cotización, entre los cuales no se incluyen los pagos por días de descanso semanal u obligatorio laborados.

El IMSS ha detectado que existen patrones que entregan efectivo o depositan cantidades de dinero en las cuentas de sus trabajadores, etiquetándolas en la contabilidad y en los recibos de nómina como días de descanso semanal u obligatorio laborados, sin integrarlas al salario base de cotización, por considerarlas como supuestas indemnizaciones pagadas al trabajador.

Lo anterior se considera una práctica indebida, en virtud de que las cantidades de dinero pagadas a los trabajadores por concepto de días de descanso semanal u obligatorio laborados, de acuerdo con lo establecido en el primer párrafo del artículo 27 de la LSS, son entregadas al trabajador como producto de su trabajo y no pueden ser consideradas como indemnizaciones. Las indemnizaciones que no integran al salario son únicamente las que de manera expresa establece la LFT, como serían las que se pagan por terminación de la relación laboral, por sufrir un accidente o enfermedad de trabajo u otros supuestos que señale la Ley.

De conformidad con el artículo 73 de la LFT, los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso, pero si llegara a darse el caso, el patrón debe pagar al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado. En este mismo sentido, el artículo 75 de la misma ley laboral señala que los trabajadores que laboren en días de descanso obligatorio tienen derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

Es así que la LFT señala expresamente que cuando un trabajador labore en sus días de descanso semanal u obligatorio, tiene derecho al pago de un salario doble por el servicio prestado, es decir, la propia Ley define como salario el pago que el patrón debe realizar al trabajador por los días de descanso laborados. Dicho de otro modo, se trata de un salario percibido por el trabajador como producto de su trabajo.

Por tanto, los pagos realizados al trabajador por laborar en días de descanso semanal u obligatorio, son cantidades entregadas con motivo de su trabajo que deben integrar al salario base de cotización, con fundamento en el artículo 27 primer párrafo de la LSS.



### Criterio Normativo 01/2016

**Cantidades entregadas en efectivo o en especie a los trabajadores o depositadas en sus cuentas personales o de nómina por concepto de aportaciones a fondos o planes de pensiones, integran al salario base de cotización de conformidad con el artículo 27, primer párrafo de la LSS.**

El artículo 27, primer párrafo de la LSS y su fracción VIII disponen lo siguiente:

*“Artículo 27. El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:*

*VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y ...”*

En los artículos 1, fracción II, 2, fracción XI y 13 de las “Disposiciones de carácter general aplicables a los planes de pensiones”, publicadas en el DOF el 21 de enero de 2016, la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), estableció los siguientes requisitos que deben cumplir los Planes de Pensiones de Registro Electrónico a efecto de poder excluir las aportaciones respectivas del salario base de cotización, en términos del artículo 27, fracción VIII de la LSS:

1. Deberán tener como objetivo complementar el ingreso en el retiro de las personas que mantengan una relación laboral con la entidad que financia dicho plan de pensiones, otorgándoles una jubilación al momento de separarse definitivamente de dicha entidad, después de haber laborado por varios años en ella;
2. Sus beneficios deberán otorgarse en forma general, esto es, deben ser los mismos para todos los trabajadores de un mismo sindicato o para todos los trabajadores no sindicalizados, aun cuando dichos beneficios sólo se otorguen a los trabajadores sindicalizados o a los trabajadores no sindicalizados;
3. Las sumas de dinero destinadas a los citados Planes de Pensiones deberán estar debidamente registradas en la contabilidad del patrón;
4. Las sumas de dinero destinadas al Fondo de Pensiones deberán ser enteradas directamente por el patrón; y
5. El patrón, o quien éste contrate como Administrador del Plan de Pensiones de Registro Electrónico, no podrá hacer entrega a los trabajadores de ningún beneficio directo, en especie o en dinero con cargo al Fondo de Pensiones, durante el tiempo que estos presten sus servicios a la empresa ni tampoco a quienes no hayan cumplido los requisitos de jubilación establecidos en los propios Planes de Pensiones de Registro Electrónico.

El IMSS ha detectado que existen patrones que entregan cantidades de dinero en efectivo a sus trabajadores o las depositan en las cuentas de éstos, registrándolas en la contabilidad y en los recibos de nómina como aportaciones o pagos con cargo a fondos de planes de pensiones, sin integrarlas al salario base de cotización.

Lo anterior se considera una práctica indebida, ya que de acuerdo con la fracción VIII del artículo 27 de la LSS, sólo podrán excluirse del salario base de cotización las aportaciones que se realicen para constituir fondos de planes de pensiones que cumplan con los requisitos establecidos por la CONSAR y, en términos de lo dispuesto en las disposiciones emitidas por dicha Comisión, es improcedente que los pagos o aportaciones con cargo al fondo de pensiones se entreguen directamente a los trabajadores, durante el tiempo que éstos presten sus servicios a la empresa, pues precisamente el objeto de dichos Planes de Pensiones de Registro Electrónico es asegurar que los trabajadores puedan disponer de los recursos de su fondo de pensiones hasta que cumplan los requisitos de jubilación establecidos en el respectivo Plan de Pensiones.

Por lo anterior, las cantidades de dinero entregadas en efectivo o en especie a los trabajadores o depositadas en sus cuentas personales o de nómina, que estén registradas como aportaciones con cargo a fondos de planes de pensiones, integrarán al salario base de cotización de conformidad con el artículo 27, primer párrafo de la LSS.

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

## BASES DE COTIZACIÓN

- El tope mínimo es de 1 VSMG y máximo de 25 UMAS
  - Durante enero de 2020
    - Mínimo 123.22
    - Máximo 84.49 uma X 25 = \$ 2,112.25
  - A partir de febrero de 2020
    - Mínimo 123.22
    - Máximo 86.88 uma X 25 = \$ 2,172.00

COFiUE



## CASO PRÁCTICO

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

**TRABAJADOR A**

**Cuota Diaria** 328.77

\$ 10,000 X 12 / 365 =

Más:

**Aguinaldo** 13.51

15 días / 365 X \$ 328.77 CD =

Más:

**Prima Vacacional** 3.60

16 días X 25% / 365 X \$ 328.77 CD =

Suma 345.88

**Vales de despensa** 0.00

Pago \$ 328.77 X 8% = \$ 26.30

Tope \$ 86.88 X 40% = \$ 34.752

Conclusión: Integra lo que excede

**Alimentos** 82.19

Cobro \$ 15.00 diarios

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

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

\$ 328.77 X 25% =

**SDI FIJO** 428.07

## TRABAJADOR B

**Cuota Diaria** 493.15

\$ 15,000 X 12 / 365 =

Más:

**Aguinaldo** 20.27

15 días / 365 X \$ 493.15 CD =

Más:

**Prima Vacacional** 5.40

16 días X 25% / 365 X \$ 493.15 CD =

Suma 518.82

**Vales de despensa** 4.60

Pago \$ 493.15 X 8% = \$ 39.35

Tope \$ 86.88 X 40% = \$ 34.752

Conclusión: Integra lo que excede

**Alimentos** 123.29

Cobro \$ 15.00 diarios

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

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

\$ 493.15 X 25% =

**SDI FIJO** 646.71

## TRABAJADOR C

**Cuota Diaria** 986.30

\$ 30,000 X 12 / 365 =

Más:

**Aguinaldo** 40.53

15 días / 365 X \$ 986.30 CD =

Más:

**Prima Vacacional** 9.46

14 días X 25% / 365 X \$ 986.30 CD =

Suma 1,036.29

**Vales de despensa** 44.15

Pago \$ 986.30 X 8% = \$ 78.90

Tope \$ 86.88 X 40% = \$ 34.752

Conclusión: Integra lo que excede

**Alimentos** 246.58

Cobro \$ 15.00 diarios

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

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

\$ 986.30 X 25% =

**SDI FIJO** 1,327.02

## PERCEPCIONES VARIABLES DE MAYO Y JUNIO

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

## CALCULO DE SDI MIXTO

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

## PERIODOS A COTIZAR

Trabajador	S.D.I. Mixto	Periodo de cotización	S.D.I. fijo	Periodo de cotización
A	626.20	Julio y agosto	428.07	De septiembre en adelante
B	843.99	Julio y agosto	646.71	De septiembre en adelante
C	1,590.44	Julio y agosto	1,327.02	De septiembre en adelante

# JORNADA Y SEMANA REDUCIDA

(ART. 62 RLSSACRF)

## Salario en jornada reducida

I. Si el trabajador labora jornada reducida, determinar el Salario Base de Cotización sumando los salarios que dicho trabajador perciba por cada unidad de tiempo en una semana y los dividirá entre siete; el cociente será el salario base de cotización. Si el salario así calculado resultara inferior al mínimo de la región, deberá ajustarse a éste.

## Semana reducida

II. Si el trabajador labora semana reducida y su salario es fijado por día, determinar el Salario Base de Cotización sumando los salarios que perciba por los días trabajados en una semana, más el importe de las prestaciones que lo integran y la parte proporcional del séptimo día y los dividirá entre siete; el cociente será el Salario Base de Cotización. Si el salario así calculado resultara inferior al mínimo de la región respectiva, deberá ajustarse a éste.

## Jornada y semana reducida

III. Si el trabajador labora jornada y semana reducidas, determinar el Salario Base de Cotización, según sea que el salario se estipule por día o por unidad de tiempo, empleando la fórmula que corresponda de las señaladas en las dos fracciones anteriores.



# JORNADA REDUCIDA

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

## SEMANA REDUCIDA

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

# JORNADA Y SEMANA REDUCIDA

- Días trabajados de jueves, viernes, sábado y domingo.
- Jornada de 4 hrs diarias.
- Cuota diaria \$150.00
- Cálculo del Salario Diario Integrado.
- Sueldo de los días trabajados.
  - 4 días x \$ 150.00 = \$ 600.00
- Prestaciones que lo integran.
  - Aguinaldo  $\$150.00 \times 15 / 365 = \$6.16 \times 4.66667 \text{ días} = \$ 28.75$
  - Prima vacacional  $\$150.00 \times 6 / 365 \times 25\% = \$ 0.6164$
  - $\$0.6164 \times 4.66667 = \$ 2.88$
- Proporción del séptimo día.
  - $\$ 150 / 6 \times 4 = \$ 100.00$
- Prima dominical
  - $\$ 150.00 \times 25\% \times 52 / 365 \times 4.66667 = \$ 24.93$
- Percepciones de la semana
  - $\$600 + 28.75 + 2.88 + 100.00 + 24.93 = \$ 756.56$
  - $\$756.56 / 7 = \$108.08$
- S.D.I. = \$108.08
- 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**

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**

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**

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**

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**

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**

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**

El Instituto aplicará de oficio las modificaciones originadas por el cambio en los salarios mínimos generales, adicionándole los porcentajes mínimos establecidos en la LFT, 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 SBC en los términos de la Ley.

## **Modificaciones por huelga**

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

- 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

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

- 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

- 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.

# 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)

Aplica para semana completa y jornada reducida

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)

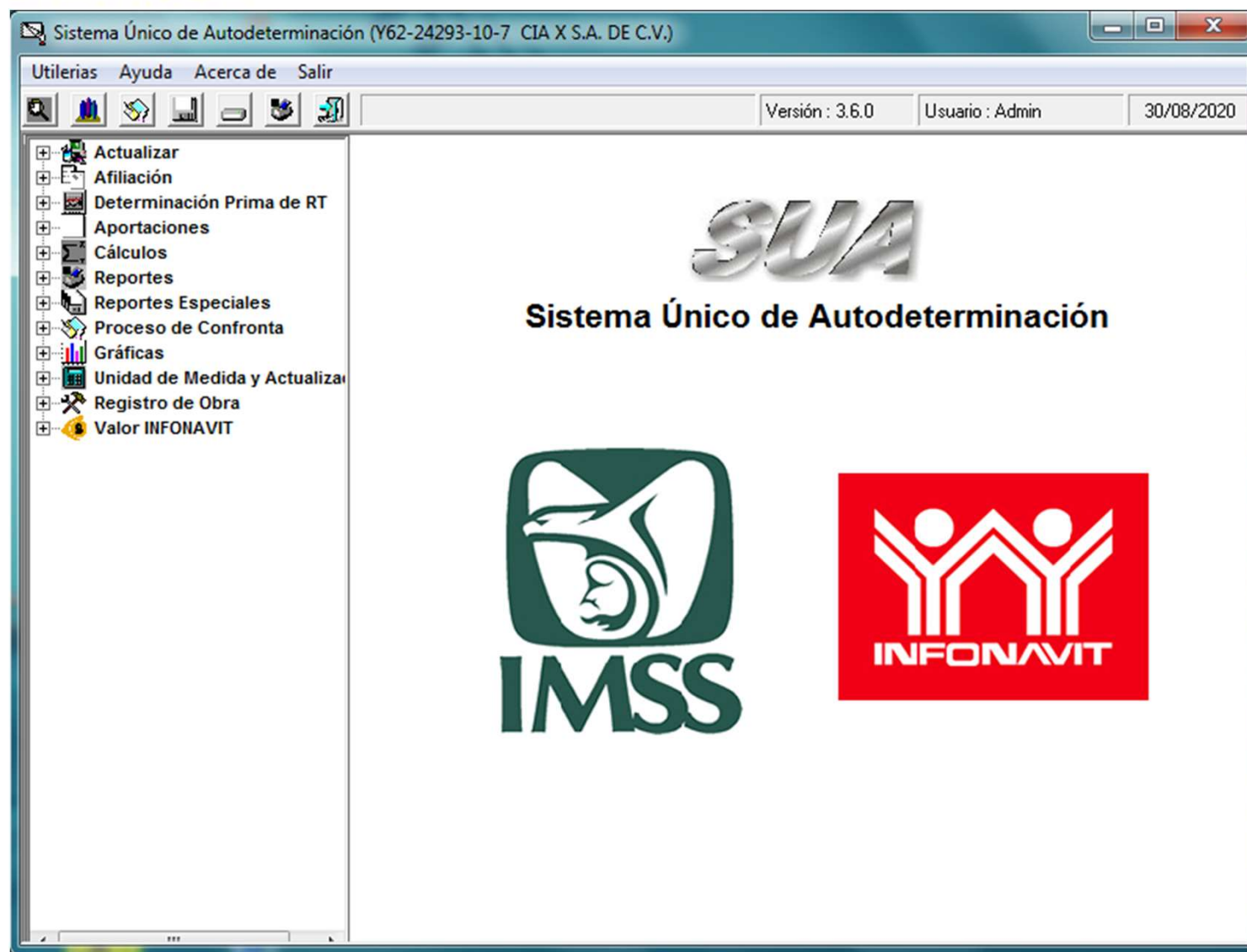
- Cuando por ausencias de los trabajadores a sus labores no se paguen salarios pero subsista la relación laboral, para los efectos señalados en la Fracción III del Artículo 31 de la Ley, se observará lo siguiente:
  - I. En el caso de trabajadores con jornada reducida se seguirán las reglas establecidas 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)

Aplica para semana reducida

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



# CLASIFICACIÓN EN RIESGO DE TRABAJO

(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

# CLASIFICACIÓN EN RIESGO DE TRABAJO

## (ART. 19 A 22 RLSSMACERF)

### **Clasificación en la actividad mas riesgosa**

- Aquellas personas físicas o morales, que mediante un contrato de prestación de servicios, realicen trabajos con elementos propios en otro centro de trabajo, serán clasificadas de acuerdo a la actividad más riesgosa que desarrollen sus trabajadores, de conformidad a lo consignado en el Catálogo de Actividades establecido en este Reglamento.

### **Clasificación por analogía o similitud**

- Si la actividad de una empresa no se señala en forma específica en el Catálogo de Actividades establecido en este Reglamento, el patrón o el Instituto procederán a determinar la clasificación considerando la analogía o similitud en la actividad, los procesos de trabajo y los riesgos de dicha actividad con los que se establecen en el Catálogo mencionado.

### **Registro con actividades distintas**

- Cuando un patrón esté registrado en el Instituto y clasificado conforme a su actividad declarada y posteriormente solicite otro registro con distinta actividad que no contribuya a la realización de los fines de la primera, se clasificará con independencia de aquella, cualquiera que sea la localización geográfica del centro de trabajo.
- En tratándose de un patrón que en forma esporádica realice actividades con motivo de ampliación, remodelación o construcción en sus propias instalaciones, se clasificará con independencia de su actividad declarada.

### **Rectificación del instituto**

- Si el Instituto determina que lo manifestado por el patrón en lo relativo a su clasificación no se ajusta a lo dispuesto en la Ley, este Capítulo y al Catálogo de Actividades establecido en el presente Reglamento, hará la rectificación que proceda, de acuerdo a lo que señalan los artículos 29 y 30 de este Reglamento y la notificará al patrón, quien deberá cubrir sus cuotas con sujeción a ella.

# CLASIFICACIÓN EN RIESGO DE TRABAJO

## (ART. 23 A 25 RLSSMACERF)

### **Clasificación de oficio**

- En caso de que las empresas no cumplan con la obligación establecida en el artículo 18 de este Reglamento, el Instituto de oficio las clasificará con fundamento en el Catálogo de Actividades, con base en la información que aquéllas proporcionen o la que se obtenga como resultado de la visita que realice para determinar la actividad a la que se dedican.
- Cuando el Instituto clasifique de oficio o rectifique la clase manifestada por el patrón, lo notificará a éste.

### **Prima media**

- Las cuotas del Seguro de Riesgos de Trabajo que deban pagar los patrones y demás sujetos obligados, al registrarse por primera vez ante el Instituto o al cambiar de actividad, por disposición de la Ley, de este Reglamento o por sentencia definitiva, serán las que resulten de aplicar la prima media de la clase que corresponda, determinadas por el propio patrón y validadas por el Instituto, al salario base de cotización en los términos de la Ley y de este Reglamento.

### **Suspensión de actividades**

- La suspensión en forma temporal, ya sea parcial o total de las actividades de la empresa, no implicará en ningún caso su cambio de clase.



# CLASIFICACIÓN EN RIESGO DE TRABAJO

(ART. 26 RLSSMACERF)

## Registro por primera vez

Para los efectos de fijación de la clase que le corresponde a una empresa que se registra por primera vez en el Instituto y aquella que cambie de actividad, conforme al Catálogo de Actividades, se atenderá a lo siguiente:

- I. Si se trata de una empresa que realice varias actividades o que tenga diversos centros de trabajo en el territorio o jurisdicción de un mismo municipio o en el Distrito Federal, se le fijará una sola clasificación y no podrán disociarse sus diversas actividades o grupos componentes para asignar clasificación y prima diferentes a cada una, y
- II. Cuando una empresa tenga varios centros de trabajo con actividades similares o diferentes en diversos municipios o en el Distrito Federal, sus actividades o grupos componentes serán considerados como una sola unidad de riesgo en cada municipio o en el Distrito Federal y deberá asignarse una sola clasificación.

# CLASIFICACIÓN EN RIESGO DE TRABAJO

## (ART. 27 RLSSMACERF)

### Registro patronal único

Cuando a solicitud del patrón, el Instituto asigne un registro patronal único sustituyendo los registros patronales con los que venía operando, se estará a lo siguiente:

- I. Si todos los registros patronales que se sustituyen están ubicados en la misma fracción y clase, la empresa será clasificada en dicha fracción y clase. La prima a cubrir, será la que resulte de aplicar el procedimiento siguiente:
  - a). Por cada registro patronal a sustituir, se multiplicará la prima asignada por el total de los salarios base de cotización de los trabajadores comprendidos en el mismo.
  - b). Se sumarán los productos obtenidos conforme al inciso anterior y el resultado se dividirá entre la suma de los salarios base de cotización del total de los trabajadores comprendidos en todos los registros patronales a sustituir.
  - c). La prima así obtenida se aplicará al registro patronal único y estará vigente hasta que entre en vigor la prima derivada de la revisión anual de siniestralidad a que se refiere el artículo 32 de este Reglamento, y
- II. Si los registros patronales que se sustituyen tienen diferente fracción y clase, la empresa será clasificada en el grupo económico, fracción y clase atendiendo a la actividad a la que se dedique, en términos del Catálogo de Actividades establecido en este Reglamento. Para efectos de la determinación de la prima a cubrir, se procederá conforme a la fracción anterior.

# CLASIFICACIÓN EN RIESGO DE TRABAJO

(ART. 28 RLSSMACERF)

## Cambio de Actividades

- Al comunicar el patrón cambio de actividades o incorporación de nuevas actividades; compra de activos o cualquier acto de enajenación, arrendamiento, comodato o fideicomiso traslativo; cambio de domicilio; sustitución patronal; fusión o escisión, deberá determinar e informar la clase, fracción y prima que corresponda de acuerdo con la Ley y este Reglamento.
- El Instituto procederá a validar o rectificar la clase, fracción y prima señaladas por el patrón. En caso de omisión las determinará de oficio.
- En los casos a que se refiere este artículo, la clase se fijará conforme a las actividades de la empresa, y la prima de acuerdo a las reglas siguientes:

# CLASIFICACIÓN EN RIESGO DE TRABAJO

## (ART. 28 RLSSMACERF)

### **Periodo de pago de cuotas**

I. Si la empresa debe cambiar de clase por encontrarse en alguno de los casos previstos en este artículo, será colocada en la prima media de su nueva clase, con la cual cubrirá sus cuotas del Seguro de Riesgos de Trabajo hasta el mes de febrero, inclusive, del año siguiente a aquel en que cumpla un año natural completo en su nueva clase, entendiéndose como tal del primero de enero al treinta y uno de diciembre.

Si ocurriera el cambio de clase después de iniciado este periodo, permanecerá en la prima media que le corresponda a la nueva clase, y la modificación de dicha prima sólo computará la siniestralidad del periodo anual siguiente.

El mismo procedimiento señalado en el párrafo precedente, se seguirá con respecto del patrón que se inscriba por primera vez ya iniciado el periodo;

### **Cambio de domicilio sin cambio de clase**

II. En el caso de cambio de domicilio patronal, que no conlleve modificación de clase, la empresa continuará con la misma prima con que venía cubriendo sus cuotas en el Seguro de Riesgos de Trabajo;

### **Sustitución Patronal**

III. En el caso de sustitución patronal que no implique cambio de actividad, la empresa continuará con la misma prima con que venía cubriendo sus cuotas en el Seguro de Riesgos de Trabajo;

# CLASIFICACIÓN EN RIESGO DE TRABAJO

## (ART. 28 RLSSMACERF)

### Fusión

**IV.** En los casos de fusión, invariablemente la empresa fusionante deberá proporcionar la información relativa a los riesgos de trabajo terminados en el último periodo anual previo a la fusión.

- Cuando la fusión no implique cambio de clase, pero la empresa fusionada y la fusionante tuvieran primas diferentes, las cuotas del Seguro de Riesgos de Trabajo deberán cubrirse con base en los casos concretos de riesgos de trabajo terminados en el último periodo anual de la fusionante y la fusionada, y se fijará la nueva prima conforme al artículo 38 de este Reglamento, debiéndose comparar dicha prima con la que tuviera la empresa fusionante.
- La prima resultante, definida en la forma indicada en el párrafo anterior, persistirá hasta el último día del mes de febrero posterior a la fusión.
- Los casos concretos de riesgos de trabajo terminados de la fusionada y la fusionante y los que se llegaren a presentar hasta completar el periodo de cómputo, servirán de base para el cálculo de la prima a cubrir en el Seguro de Riesgos de Trabajo, en los términos del artículo 32 de este Reglamento.
- La prima se determinará por la empresa fusionante; de no hacerlo, el Instituto la fijará con base en la información proporcionada por el patrón o, en su caso, con la que recabe;

# CLASIFICACIÓN EN RIESGO DE TRABAJO

## (ART. 28 RLSSMACERF)

### Escisión

**V.** Tratándose de escisión se deberá proceder en los términos siguientes:

- a)** Cuando la empresa escidente se extinga por efectos de la escisión, por haber transmitido la totalidad de sus bienes a dos o más empresas escindidas, la empresa escidente deberá manifestar su baja al Instituto y las empresas escindidas se ubicarán en la prima media de la clase que les corresponda, de acuerdo a la actividad a la que se dediquen, en términos de este Reglamento, conservando dicha prima hasta que hayan completado un periodo anual del primero de enero al treinta y uno de diciembre.
- b)** Cuando la empresa escidente no se extinga por efectos de la escisión, por haber transmitido solamente una parte de sus bienes a una o más empresas escindidas y la escisión no implique cambio de actividad para la empresa escidente, ésta continuará con la misma clasificación que tenía hasta antes de la escisión y las empresas escindidas se ubicarán en la prima media de la clase que les corresponda, de acuerdo a la actividad a la que se dediquen, en términos de este Reglamento, conservando dicha prima hasta que hayan completado un periodo anual del primero de enero al treinta y uno de diciembre, y

# EJEMPLOS

## MOLINO DE TRIGO

2016	Fabricación de harinas y productos de molino a base de cereales y leguminosas.	V
	Comprende a las empresas que se dedican a la fabricación de harinas de trigo, maíz, centeno, soya, avena, cebada, mijo, alubia, garbanzo, haba, lenteja y otros cereales y leguminosas. Incluye la fabricación de harina de arroz; molienda de nixtamal y empresas tortilladoras que cuenten con molinos. Excepto empresas dedicadas a otros beneficios de granos, clasificadas por separado en la fracción 202.	

## PAPELERÍA

6210	Expendios de ventas al menudeo de papelería, útiles escolares y de oficina; libros, periódicos y revistas.	I
	Comprende a las empresas que se dedican a la compra y expendio al menudeo de papelería, útiles escolares y de oficina; libros, periódicos, revistas, billetes de lotería, pronósticos deportivos y otros establecimientos que expendan al menudeo productos o artículos similares. Excepto supermercados o tiendas de autoservicio, almacenes y establecimientos con transporte, clasificados por separado.	



# EJEMPLOS

## TALLER MECÁNICO

GRUPO 89	SERVICIOS PERSONALES PARA EL HOGAR Y DIVERSOS	
FRACCIÓN	ACTIVIDAD	CLASE
891	<p>Servicios de reparación, lavado, engrasado, verificación de emisión de contaminantes y estacionamiento de vehículos con servicios mecánicos y/o de hojalatería.</p> <p>Comprende a las empresas que se dedican a los servicios de reparación de automóviles, camiones, autobuses, motocicletas, bicicletas, lanchas, aeronaves y sus partes componentes como: motores, transmisiones, cajas de cambio, carburadores, arranques, radiadores, frenos, sistema eléctrico, carrocerías (hojalatería, pintura, asientos, polarizado de cristales y otros); así como los servicios de parchado de llantas y cámaras, lubricación, lavado y engrasado, alineación y balanceo; el servicio de estacionamiento y pensión de vehículos, siempre y cuando además presten alguno(s) de los servicios antes mencionados. Incluye a los centros de verificación de emisión de contaminantes automotrices, que realicen en forma simultánea la(s) actividad(es) descrita(s) en esta fracción. Excepto empresas que se dedican a la reforma, reconstrucción (como la regeneración y vulcanización de llantas) o fabricación de equipo de transporte y sus partes, que se clasifican por separado.</p>	III



# EJEMPLOS

## DESPACHO DE CONTADORES

GRUPO 84	SERVICIOS PROFESIONALES Y TÉCNICOS	
FRACCIÓN	ACTIVIDAD	CLASE
841	Servicios profesionales y técnicos.	I

Comprende a las empresas que prestan servicios profesionales y/o técnicos como: notarías públicas, bufetes jurídicos, contaduría, auditoría y teneduría de libros, asesoría y estudios técnicos de arquitectura e ingeniería, asesoría en administración, organización de empresas, relaciones públicas, economía, investigación de mercado, solvencia financiera, patentes y marcas industriales, análisis de sistemas y procesamiento electrónico de datos, administrativos, de trámite y cobranzas, escritorios públicos, comisiones y representaciones mercantiles, centros de fotocopiado, estudios fotográficos, agencias de publicidad, información, noticias y otras especialidades similares. Incluye a las agencias de colocación de personal o bolsas de trabajo, que actúen como intermediarios en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

# EJEMPLOS

## FABRICA DE TINTAS

304 Industria de las pinturas.

III

Comprende a las empresas que con materiales colorantes o pigmentos orgánicos e inorgánicos, disolventes y otros provenientes de la industria química básica, se dedican a la fabricación de pinturas, barnices, lacas, esmaltes, tintas. Incluye la fabricación de aguarrás, brea, colofonia, derivados de resinas de la madera como: disolventes, lejías, gomas, alquitranes, pegamentos, adhesivos, aprestos, compuestos impermeabilizantes y otros productos similares.

# REVISIÓN

(ART. 72 LSS)

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

# REVISIÓN

(ART. 74 LSS)


- Las empresas tendrán la obligación de revisar anualmente su siniestralidad, para determinar si permanecen en la misma prima, se disminuye o aumenta.
- La prima podrá ser modificada, aumentándola o disminuyéndola en una proporción no mayor al 1% respecto a la del año inmediato anterior, tomando en consideración los RT terminados durante el lapso que fije el reglamento, con independencia de la fecha en que éstos hubieran ocurrido y la comprobación documental del establecimiento de programas o acciones preventivas de accidentes y enfermedades de trabajo. estas modificaciones no podrán exceder los límites fijados para la prima mínima y máxima, que serán de 0.5% y 15% de los SBC

# FORMULA


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

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

# EJEMPLO 1

- Datos
  - Prima de Riesgo anterior 7.29098
  - S - 55 días subsidiados
  - V - 28 años
  - I - 0.30
  - D - 0
  - F - 2.3
  - N - 39.5
  - M - 0.005
- $PRIMA = ( ( S / 365 ) + V * ( I + D ) ) * ( F / N ) + M$
- $PRIMA = ( ( 55 / 365 ) + 28 * ( 0.30 + 0 ) ) * ( 2.3 / 39.5 ) + 0.005$
- Resultado: 0.502887
- Prima máxima            8.29098
- Prima actual             7.29098
- Prima mínima            6.29098 

## EJEMPLO 2

- Datos
  - Prima de Riesgo anterior 0.76890
  - S - 15 días subsidiados
  - V - 28 Años
  - I - 0.60
  - D - 1
  - F - 2.2
  - N - 109.1
  - M - 0.005
  
- $PRIMA = ( ( S / 365 ) + V * ( I + D ) ) * ( F / N ) + M$
- $PRIMA = ( ( 15 / 365 ) + 28 * ( 0.60 + 1 ) ) * ( 2.2 / 109.1 ) + 0.005$
- Resultado: 0.909220 
  
- Prima máxima            1.76890
- Prima actual            0.76890
- Prima mínima            0.50000

COFiUE



# OBLIGACIONES DE LA OUTSOURCING

(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.



# OBLIGACIONES DE LA OUTSOURCING

(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.

# OBLIGACIONES DE LA OUTSOURCING

(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:

# OBLIGACIONES DE LA OUTSOURCING

(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

# OBLIGACIONES DE LA OUTSOURCING

(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.

# OBLIGACIONES DE LA OUTSOURCING

(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.

# OBLIGACIONES DE LA OUTSOURCING

(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.

# OBLIGACIONES DE LA OUTSOURCING

(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.

## OBLIGACIONES DE LA OUTSOURCING (Artículo 75 LSS)

- **Clasificación en Riesgo de Trabajo**
  - Para efectos de la clasificación en el seguro de riesgos de trabajo, tratándose de los patrones a que se refiere el tercer párrafo del artículo 15-A, de esta Ley, a solicitud del patrón, el Instituto le asignará un registro patronal por cada una de las clases, que así se requiera, de las señaladas en el artículo 73 de esta Ley, con el que realizará la inscripción de sus trabajadores a nivel nacional. Los patrones o sujetos obligados que se hayan clasificado en términos de lo dispuesto en este párrafo, revisarán anualmente su siniestralidad conforme al artículo 74 de esta Ley de manera independiente por cada uno de los registros patronales asignados.



# OBLIGACIONES DE LA OUTSOURCING

(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 \$ 1,737.60 a \$ 30,408.00

# OBLIGACIONES DE LA OUTSOURCING

**BENEFICIARIOS DE TRABAJOS O SERVICIOS. EL ARTÍCULO 15 A DE LA LSS, ADICIONADO POR DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 9 DE JULIO DE 2009, QUE LES ASIGNA LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL CUMPLIMIENTO DE DEBERES DE SEGURIDAD SOCIAL, ES CONSTITUCIONAL.** El citado precepto en términos generales establece que el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones previstas en la LSS en relación con los trabajadores que sean puestos a su disposición y dirección por parte de un patrón, cuando este último hubiese incumplido con ellas y el IMSS previamente le haya requerido, ya que el legislador ordinario estimó que las empresas de prestación de servicios o de mano de obra especializados –llamadas *outsourcing*–, en ocasiones no cuentan con medios suficientes para cubrir las obligaciones derivadas del vínculo laboral, y por ello era necesario asegurar el acceso y disfrute de los trabajadores a sus derechos sociales por medio de la figura de la responsabilidad solidaria, lo que motivó que el beneficiario fuera llamado a responder de los deberes correspondientes junto con el empleador. En ese tenor, el Congreso de la Unión no desbordó su facultad para expedir disposiciones en materia de trabajo, prevista en los artículos 73, fracciones X y XXX, y 123, apartado A, fracción XXIX, de la CPEUM, ni es irracional ese instrumento de garantía si se tiene en cuenta, en primer lugar, que está encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores y sus familiares, en aras de no dejarlos desamparados, además de que el beneficiario de la obra o el servicio no desconoce las condiciones laborales en tanto los trabajadores están a su disposición, mando, dirección o supervisión, lo que le permite identificar plenamente al empleador, el lugar donde se ejecuta el trabajo, el número de días laborados, el horario y si se realiza una tarea operativa, profesional o administrativa. *Ante esta conexión superlativa con la relación de trabajo, el beneficiario de los trabajos o servicios está en posibilidad material y jurídica de responder solidariamente en el cumplimiento de los deberes de seguridad social, no obstante carecer de la calidad de patrón al no pagar salarios ni proporcionar la materia prima, maquinaria o herramientas de trabajo; aunado a que la responsabilidad solidaria no es absoluta frente a toda obligación incumplida, pues debe tenerse presente el artículo 26 de la LSS y, en caso de pagar, tal beneficiario puede repetir contra el contratista independiente o intermediario.*

Amparo en revisión 419/2010. Inmobiliaria Alpamayo, SA de CV y otra. 9 de junio de 2010. Cinco votos. Ponente José Fernando Franco González Salas. Secretario Israel Flores Rodríguez.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XXXII, agosto de 2010, pág. 448. Tesis 2a. LXXXVII/2010. Tesis Aislada.

modificaciones de salario).

Excel,

posterior al pago.

### DAPSUA

Presentación de la determinación de la prima en el S. R. T.

### SATIC

Registro de obra y de subcontratistas. Envío de relación mensual de trabajadores. Presentación de incidencias de obra.

### Dictamen por Internet

Sistema Único de Dictamen por Internet (SUDINET).

### Riesgos de Trabajo Terminados

Riesgos de Trabajo Terminados.

## Módulos para outsourcing

### Contratos

Captura de contratos para outsourcing.

### Incidencias

Captura, carga y consulta de incidencias (altas y bajas).

Salir

# INFONAVIT

(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

(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.

# INFONAVIT

(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 )

# INFONAVIT

(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.

# INFONAVIT

(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.



# INFONAVIT

(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.

# MULTAS

(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.
- De \$ 260.64 a \$ 30,408.00

# 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.

# SIRESO

## 2. Sujetos obligados e información a enviar

### 2.1 Quiénes están obligados a cumplir con el envío de información por medio del SIRESO

- Quienes están obligados a enviar información para dar cumplimiento con lo dispuesto en el art. 29 BIS de la LInfonavit son:
  - Patrón con trabajadores (contratista)
  - Patrón sin trabajadores (contratista)
  - Beneficiario (contratante)
- Para efectos de atención y aclaraciones mediante Infonatel o vía correo electrónico, se les denomina **usuarios o declarantes**
- **Usuario:**
  - Usuario en el archivo de carga es la persona física o moral obligada a enviar la información conforme al artículo 29 BIS de la Ley del Infonavit.
- **Patrón con trabajadores:**
  - Es quien contrata a los trabajadores y asume la responsabilidad de otorgarles seguridad social y hacer aportaciones a su Subcuenta de Vivienda, además de pagarles su salario y retenerles los impuestos.
- **Patrón sin trabajadores:**
  - Es el contratista que no manifiesta trabajadores propios ante el Instituto Mexicano del Seguro Social pero provee de trabajadores al Beneficiario conforme al contrato o convenio comercial y factura el servicio de outsourcing o subcontratación.
- **Beneficiario:**
  - Es quien recibe el beneficio directo de los trabajadores, los cuales están contratados por otra persona física o moral.

# SIRESO

- **2.2 Información que debe presentarse**

- La información contenida en el archivo de carga se refiere a los contratos celebrados entre los patrones que ejecutan obras o prestan sus servicios con sus trabajadores a favor de un beneficiario bajo el esquema de outsourcing o subcontratación.
- **Archivo de carga:**
- Archivo electrónico en formato \*.CSV (delimitado por comas) que contiene la información que se enviará mediante el SIRESO, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 29 BIS LInfonavit.
- La información que presente cada usuario debe ser a través del portal del Infonavit, utilizando el archivo de carga (layout) que está disponible en el mismo portal.
- El llenado del archivo de carga debe ser por un sólo RFC del usuario o declarante y por un sólo trimestre.
- Es decir, si el usuario tiene más de un RFC, debe enviar un archivo de carga por cada RFC.
- Si el RFC a declarar tiene **asociados** más de un NRP debe declarar en un sólo archivo de carga todos los NRP asociados a ese RFC que tengan trabajadores en activo en el trimestre en cuestión.
- Si el usuario quiere declarar más de un trimestre, debe enviar un archivo de carga por cada uno.
- El nombre o razón social del patrón y beneficiario debe ser anotado de manera completa, incluidas las abreviaturas del tipo de sociedad en las columnas C y AU respectivamente (por ejemplo: La Bienvenida S.A. de C.V.).
- El usuario o declarante que tenga más de un NRP y cuente con una clave de acceso al Portal Empresarial por cada uno de ellos, podrá enviar su información por cualquiera de sus claves, **siempre y cuando** el NRP que corresponde a esa clave de usuario esté contenido en el archivo de carga.
- Si envía el mismo archivo de carga con las claves de acceso de dos o más NRP, sólo tendrá validez para estos efectos el primero, ya que los otros serán rechazados por el sistema.

# SIRESO

- **2.3 Corrección de información:**
- Si la información está incompleta o errónea, se sugiere corregirla antes de enviarla.
- El sistema puede detectar errores de forma, los cuales serán informados al usuario mediante un “archivo de rechazo”.
- Los errores de forma son aquellos cuya información no cumple con los parámetros mínimos requeridos del llenado de los campos, como conservar el formato alfanumérico o de fechas según corresponda a las especificaciones de cada columna, la longitud de caracteres, el número de perfil de usuario que tiene cada archivo de carga contenido en la antepenúltima columna, los datos del trimestre y año que se declara, el RFC y los NRP del declarante.
- Los errores de contenido no pueden ser detectados por el sistema antes o durante la recepción de la información. Esta validación será efectiva posteriormente a la recepción de información de todas las partes o actores del contrato declarado.
- En el SIRESO no existe una opción para el envío de información complementaria.
- Si después del envío el sistema genera un acuse de recibo en formato PDF y el usuario detecta que la información que mandó está incompleta o contiene errores, debe presentar en la delegación regional que corresponda un escrito con firma autógrafa del representante legal.

# SIRESO

- **Requisitos del escrito:**

**I.** Hacer referencia al nombre y razón social, RFC y **folio de acuse de recibo** del usuario o declarante que se solicita cancelar, así como una breve explicación del motivo de la solicitud.

**II.** Estar dirigido al área de fiscalización, en hoja membretada y con firma autógrafa del representante legal.

**III.** Llevar junto con el escrito copia del poder notarial y de la identificación oficial del representante legal para cotejo.

**IV.** Enviar al correo [sireso@infonavit.org.mx](mailto:sireso@infonavit.org.mx) copia legible del escrito con los sellos de recibido en la delegación y hacer la solicitud en el portal o en Infonatel, para cancelar el folio de acuse de recibo.

- Se debe proporcionar una dirección de correo electrónico y el nombre del contacto que dará seguimiento a la solicitud de cancelación de folio de acuse de recibo.
- El nivel de servicio es de cinco a diez días hábiles posteriores al envío del escrito al correo electrónico referido.

# 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.

# CRÉDITOS DE INFONAVIT

( ART. 42 Y 43 RIPAED )

- Amortización de créditos
  - Los créditos de vivienda deberán ser amortizados a través de los descuentos que los patrones efectúen a los salarios de los trabajadores acreditados. Para estos efectos se estará al salario base de aportación establecido en los artículos 32, 33 y 34 de este Reglamento, sin límite superior salarial.
- Entero de las retenciones
  - Los patrones enterarán mensualmente el importe de los descuentos, a más tardar el día diecisiete del mes siguiente a aquél al que corresponda el pago en las entidades receptoras o en las oficinas del Instituto cuando éste así lo determine. Cuando el último día para el cumplimiento del pago oportuno sea inhábil o viernes, se estará a lo dispuesto por el Código.



# CRÉDITOS DE INFONAVIT

( ART. 44 RIPAED )

- Notificación de crédito
  - Cuando el Instituto otorgue crédito de vivienda a un trabajador, lo notificará al patrón o a los patrones de dicho trabajador, a través del aviso para retención de descuentos, en donde se consignarán los datos relativos al crédito, así como los porcentajes o cantidades a descontar del salario base de aportación. De igual manera actuará el Instituto respecto de los trabajadores ya acreditados cuando éstos adquieran una nueva relación laboral.
- Notificación a través de la EBA
  - Si de conformidad con el artículo 27 de este Reglamento, el Instituto incluye en la cédula de determinación los datos relativos al crédito, así como los porcentajes o cantidades a descontar del salario base de aportación de los trabajadores acreditados, aun cuando el patrón no hubiera recibido el aviso para retención de descuentos, la citada cédula de determinación hará las veces de este aviso y el patrón estará obligado a iniciar la retención y a enterar los descuentos.

# CRÉDITOS DE INFONAVIT

( ART. 44 RIPAED )

- Suspensión de la retención si se elimina de la EBA
  - Si el Instituto elimina de la cédula de determinación los datos del crédito de alguno o algunos de los trabajadores acreditados, aún cuando el patrón no hubiera recibido el aviso de suspensión a la retención de descuentos, dicha cédula hará las veces de este aviso y el patrón deberá suspender los descuentos a dichos trabajadores, a partir de la fecha de recepción de la misma.
- Aviso de retención a través de internet
  - El patrón podrá consultar el aviso de retención o de suspensión de descuentos a través del sitio de Internet del Instituto.

# CRÉDITOS DE INFONAVIT

( ART. 44 RIPAED )

- Fecha de inicio de retención
  - El patrón deberá iniciar la retención y el entero de los descuentos a partir del día siguiente a aquél en que reciba el aviso de retención de descuentos o la cédula de determinación en que aparezcan los datos del crédito de alguno o algunos de sus trabajadores acreditados, lo que ocurra primero.
- Se debe pagar lo de la cedula
  - En caso de que existan discrepancias entre los datos contenidos en uno y otro documento, el patrón deberá atender a los que se señalen en la cédula de determinación.

# TIPOS DE CRÉDITOS DE INFONAVIT

## **Crédito Infonavit**

Es el crédito tradicional hipotecario que otorga el Infonavit.

## **Apoyo Infonavit**

Con esta opción puedes solicitar un crédito hipotecario a una institución financiera y usar el saldo de tu Subcuenta de Vivienda como garantía de pago en caso de desempleo.

# TIPOS DE CRÉDITOS DE INFONAVIT

## **Cofinavit**

El crédito lo otorgan el Infonavit y una entidad financiera para que tengas un monto mayor.

## **Cofinavit Ingresos Adicionales**

El crédito lo otorgan el Infonavit y una entidad financiera, ante la cual puedes comprobar ingresos adicionales como propinas o comisiones, para que tengas un monto mayor.

# TIPOS DE CRÉDITOS DE INFONAVIT

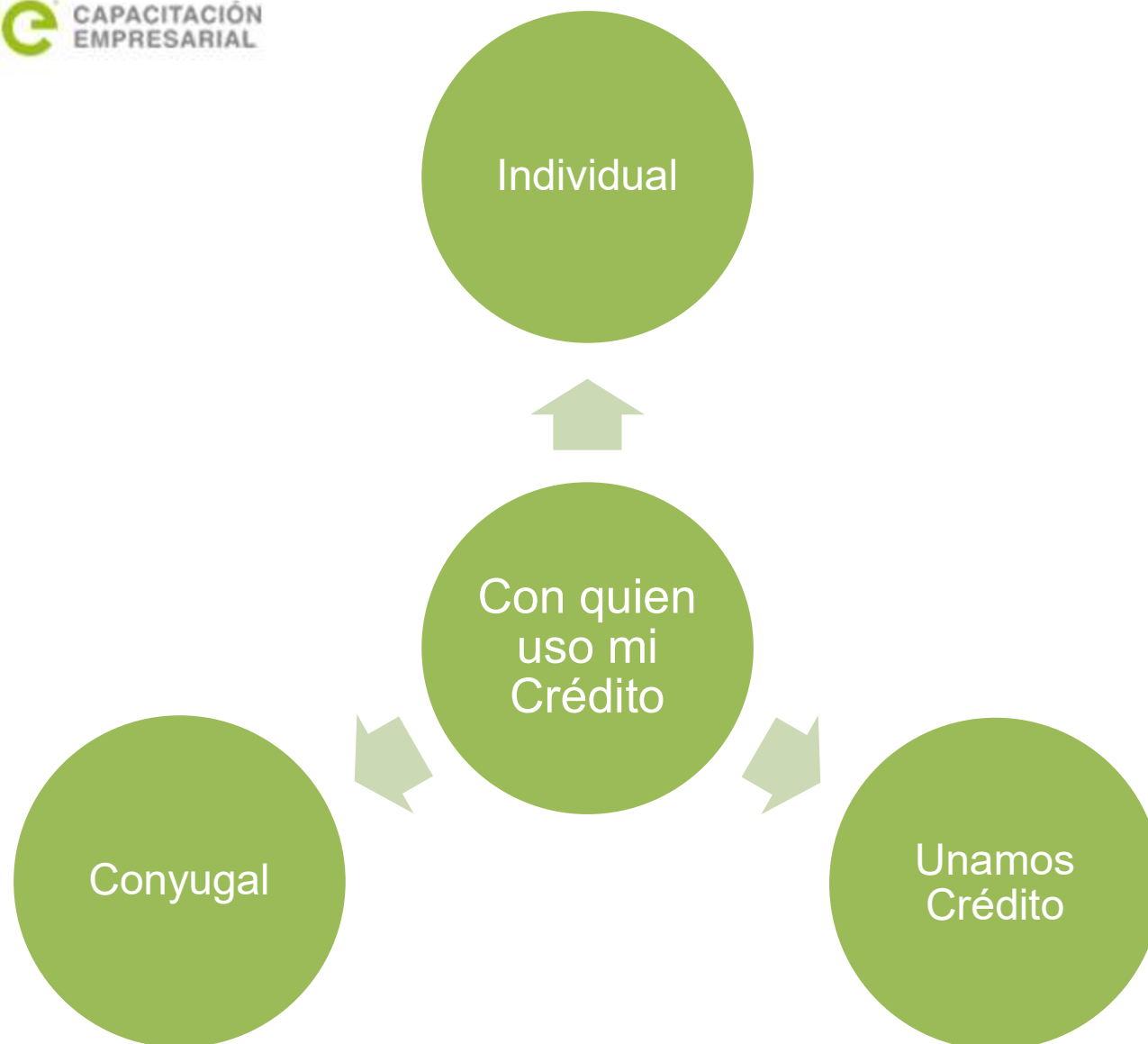
## **InfonavitTotal**

El crédito lo otorgan el Infonavit y una entidad financiera para que tengas un monto mayor.

## **Tu 2do Crédito** **do Infonavit**

Es para trabajadores que ya utilizaron su Crédito Infonavit y lo otorgan el Infonavit y una entidad financiera para tener un monto mayor.

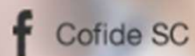








**COFIDE**® CAPACITACIÓN  
EMPRESARIAL



**GRACIAS POR SU ATENCIÓN  
Y PARTICIPACIÓN**

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