

**Autotransporte
Terrestre;
Seguridad Social
(Acuerdo IMSS-
CANACAR)**

The image features a green rectangular overlay containing the COFIDE logo and the text 'CAPACITACIÓN EMPRESARIAL'. The background is a photograph of a man in a grey blazer standing in a meeting room, gesturing towards a whiteboard. In the foreground, there is a wooden desk with several laptops displaying charts and data, along with some papers and a pen.

COFIDE[®]
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

TEMARIO

1. Introducción

- a. Ley Federal del Trabajo
- b. Trabajo de autotransportes

2. Principales agrupaciones

- a. CANACAR
- b. CONATRAM
- c. CANAPAT

3. Aportaciones de Seguro Social e INFONAVIT

- a. Obligaciones del patrón
- b. Afiliación de trabajadores
- c. Determinación del salario diario integrado y base de cotización
- d. Límites de cotización
- e. Salario base por facilidad de cotización, convenio con cámaras patronales
- f. Efecto de los ausentismos e incapacidades
- g. Liquidaciones mensuales y bimestrales
- h. Clasificación en la rama del seguro de riesgo de trabajo

4. Consideraciones finales

- a. Facilidades administrativas

TEMA 1

Introducción

ÁMBITO LABORAL

(ART. 24 LFT)

Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

CONDICIONES DE TRABAJO

(ART. 25 LFT)

El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

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

CONDICIONES DE TRABAJO

(ART. 26 LFT)

Falta de contrato por escrito

La falta del escrito a que se refieren los Artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.

Determinación del servicio

Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

SALARIO

(Art. 82 y 83 LFT)

¿Qué es salario?

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Formas de salario

- El salario puede fijarse por
- Unidad de tiempo
- Por unidad de obra
- Comisión
- A precio alzado
- O de cualquier otra manera.

SALARIO

(Art. 82 y 83 LFT)

Salario por unidad de tiempo

- Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza.
- El trabajador y el patrón podrán convenir.
 - El monto del salario.
 - Siempre que se trate de un salario remunerador.
 - Así como el pago por cada hora de prestación de servicio.
 - Siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal.
 - Y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate.
- El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.

SALARIO

(Art. 82 y 83 LFT)

Salario por unidad de obra.

- Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse.
- La naturaleza de ésta.
- Se hará constar la cantidad y calidad del material.
- El estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

PROTECCIÓN DEL SALARIO

(Art. 85 Y 86 LFT)

Salario remunerador

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

Salario por unidad de obra

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

Equidad en el salario

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

PROTECCIÓN DEL SALARIO

(ART. 97 LFT)

Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

- Pensiones alimenticias.
- Pago de rentas a que se refiere el Artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.
- Pago de abonos para cubrir préstamos o rentas provenientes del Infonavit destinados **al arrendamiento social**, adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de vivienda o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por la persona trabajadora y no podrán exceder el 20 por ciento del salario para préstamos y **30 por ciento del salario para rentas**.
- Créditos otorgados o garantizados por el INFONACOT. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.

PROTECCIÓN DEL SALARIO

(Art. 110 LFT)

Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de Artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo;

II. Pago de la renta a que se refiere el Artículo 151 que no podrá exceder del 15% del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos o rentas provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados al arrendamiento social, adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de vivienda o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, no sean mayores del 30% del excedente del salario mínimo;

V. Pago de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios.

VI. Pago de las cuotas sindicales.

VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el INFONACOT y no podrán exceder del 20% del salario.

VACACIONES

(Art. 76 A 81 LFT)

Días de vacaciones

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a doce días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios.

A partir del sexto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Vacaciones en periodos discontinuos o de temporada

Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año.

VACACIONES

(Art. 76 A 81 LFT)

Periodo de vacaciones

La persona trabajadora disfrutará de doce días de vacaciones continuos, por lo menos.

No sujetas de compensación

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

Plazo para el disfrute de vacaciones

Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

VACACIONES DIGNAS

(ART. 76 LFT)

2022

Antigüedad	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

2023

Antigüedad	Días de Vacaciones
1	12
2	14
3	16
4	18
5	20
6 a 10	22
11 a 15	24
16 a 20	26
21 a 25	28

PRIMA VACACIONAL

(Art. 80 LFT)

Prima vacacional 25%

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

AGUINALDO

(Art. 87LFT)

Plazo de pago del aguinaldo

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Aguinaldo en proporción

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

DESCANSOS OBLIGATORIOS

(Art. 69 a 73 LFT)

Descanso del séptimo día

Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Descanso por acuerdo

En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.

Prima dominical 25%

En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

DESCANSOS OBLIGATORIOS

(Art. 69 a 73 LFT)

Séptimo día en parte proporcional

Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

Descanso trabajado se pago doble

Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Hora de comida

Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

DESCANSOS OBLIGATORIOS

(Art. 74 LFT)

Son días de descanso obligatorio:

- El 1o. de enero;
- El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- El 1o. de mayo;
- El 16 de septiembre;
- El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- El 1o. de octubre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- El 25 de diciembre, y
- El que determinen las Leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

HORAS EXTRA

(Art. 64 A 68 LFT)

Hora de comida como tiempo trabajado

Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Horas extra de emergencia

En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Horas extra dobles

Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

HORAS EXTRA

(Art. 64 A 68 LFT)

Horas extra de emergencia

Las horas de trabajo a que se refiere el Artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Horas extra dobles

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Horas extra triples

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

CONDICIONES DE TRABAJO

(Art. 58 y 61 LFT)

Jornada de trabajo

- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.
- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.
- Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Tipos de jornadas

- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.
- Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.
- Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Jornada máxima

La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

FORMAS DE CONTRATACIÓN

(Art. 35 y 39-F LFT)

Forma de contratación

Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Por obra determinada

El señalamiento de un obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

FORMAS DE CONTRATACIÓN

(Art. 35 y 39-F LFT)

Tiempo determinado

- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador;
y
- En los demás casos previstos por esta Ley.

Prórroga del contrato

- Vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 132 LFT)

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo.
- II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones.
- III. Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales.
- IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo.
- V. Proveer el número suficiente de asientos o sillas con respaldo a disposición de todas las personas trabajadoras en los sectores de servicios, comercio y centros de trabajo análogos, para la ejecución de sus funciones o para el descanso periódico durante la jornada laboral. En el caso de descansos periódicos, los asientos o sillas con respaldo deberán estar ubicados en áreas específicas que para tal efecto se designen en las mismas instalaciones del lugar de trabajo. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 132 LFT)

VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el Artículo 5o., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 132 LFT)

X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años.

XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII. Establecer y sostener las escuelas.

XIII. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 132 LFT)

XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

XVI. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 132 LFT)

XVI Bis. Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;

XVII. Cumplir con las normas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;

XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las Normas Oficiales Mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos;

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 132 LFT)

XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XIX Bis. Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria;

XX. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI. Proporcionar a los sindicatos un local

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 132 LFT)

XXII. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales.

XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas de cajas de ahorro.

XXIII Bis. Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias.

XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo.

XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, enterar los descuentos en orden de prelación, primero al INFONACOT y posterior a las otras instituciones. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 132 LFT)

XXVI Bis. Afiliar al centro de trabajo al INFONACOT.

XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;

XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 132 LFT)

XXX. Entregar a sus trabajadores de manera gratuita un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión dentro de los quince días siguientes a que dicho contrato sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; esta obligación se podrá acreditar con la firma de recibido del trabajador;

XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter,

XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

(Art. 134 LFT)

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II. Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las Normas Oficiales Mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal;
- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

(Art. 134 LFT)

VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX. Integrar los organismos que establece esta Ley;

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

(Art. 134 LFT)

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES

TÍTULO SEXTO Trabajos Especiales

CAPÍTULO VI Trabajo de autotransportes

Relación laboral (Artículo 256 LFT)

Las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de este capítulo.

La estipulación que en cualquier forma desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior, no produce ningún efecto legal ni impide el ejercicio de los derechos que deriven de los servicios prestados.

TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES

Salario (Artículo 257 LFT)

- El salario se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo.
- Cuando el salario se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que no les sea imputable.
- Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa.
- En los transportes urbanos o de circuito, los trabajadores tienen derecho a que se les pague el salario en los casos de interrupción del servicio, por causas que no les sean imputables.
- No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipula salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o servicios de diversa categoría.

TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES

Salario para día de descanso (Artículo 258 LFT)

- Para determinar el salario de los días de descanso se aumentará el que perciban por el trabajo realizado en la semana, con un dieciséis sesenta y seis por ciento (16.66%).

Salario para vacaciones e indemnizaciones (Artículo 259 LFT)

- Para determinar el monto del salario de los días de vacaciones y de las indemnizaciones, se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del Artículo 89.

Responsabilidad solidaria (Artículo 260 LFT)

- El propietario del vehículo y el concesionario o permisionario son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley.

TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES

Queda prohibido a los trabajadores (Artículo 261 LFT)

- I. El uso de bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y en las doce horas anteriores a su iniciación;

- II. Usar narcóticos o drogas enervantes dentro o fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción médica. Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico; y

- III. Recibir carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para esos fines.

TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES

Obligaciones de los trabajadores (Artículo 262 LFT)

Los trabajadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Tratar al pasaje con cortesía y esmero y a la carga con precaución;
- II. Someterse a los exámenes médicos periódicos que prevengan las Leyes y demás normas de trabajo;
- III. Cuidar el buen funcionamiento de los vehículos e informar al patrón de cualquier desperfecto que observen;
- IV. Hacer durante el viaje las reparaciones de emergencia que permitan sus conocimientos, la herramienta y las refacciones de que dispongan. Si no es posible hacer las reparaciones, pero el vehículo puede continuar circulando, conducirlo hasta el poblado más próximo o hasta el lugar señalado para su reparación; y
- V. Observar los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades o el patrón.

TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES

Obligaciones de los patrones (Artículo 263 LFT)

Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I.** En los transportes foráneos pagar los gastos de hospedaje y alimentación de los trabajadores, cuando se prolongue o retarde el viaje por causa que no sea imputable a éstos;
- II.** Hacer las reparaciones para garantizar el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad de los trabajadores, usuarios y público en general;
- III.** Dotar a los vehículos de la herramienta y refacciones indispensables para las reparaciones de emergencia; y
- IV.** Observar las disposiciones de los Reglamentos de Tránsito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos.

TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES

Causas de rescisión de la relación de trabajo (Artículo 264 LFT)

Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

I. La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada. Será considerada en todo caso causa justificada la circunstancia de que el vehículo no reúna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los trabajadores, usuarios y del público en general; y

II. La disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurren circunstancias justificadas.

TEMA 2

Principales agrupaciones patronales.

AGRUPACIONES PATRONALES

1. CANACAR

- Cámara Nacional de Autotransporte de Carga

2. CANATRAM

- Cámara Nacional de transportistas Mexicanos

3. CANAPAT

- Cámara Nacional de Autotransporte de Pasaje y Turismo



-   
- [CONÓCENOS](#)
- [SERVICIOS](#)
- [COMUNICACIÓN](#)
- [PROFESIONALIZACIÓN](#)
- [PROVEEDORES](#)
- [BOLETINES](#)
- [AVISO DE PRIVACIDAD](#)
- [Afiliación](#)

A large advertisement for a Foton truck. The background is a vibrant space scene with a red planet on the left, a blue nebula, and the Earth on the right. A white Foton truck is shown from a front-three-quarter view, with its headlights glowing. The truck has "FOTON" on the roof and "Galaxy" on the front grille. The text "EL FUTURO ESTA AQUÍ" is written in large white letters. The Foton logo is also present. At the bottom, there are logos for Cummins and ZF with their respective specifications.

EL FUTURO ESTA AQUÍ

FOTON

 Motor Cummins X13 (X13EVID560)
EURO VI (560 HP)

 Transmisión **ZF AMT (12TX2621TD)**
Automatizada de 12 velocidades

SERVICIOS

- Asesoría fiscal y jurídica
- Asesoría para incorporarse al programa de Chatarrización
- Canje de Placas
- Altas y bajas de camiones y autobuses ante la SCT
- Revalidación de tarjetas de circulación y registro de empresas ante la SCT
- Seguro de daños y apoyo en caso de siniestro;
- Interlocutor permanente con autoridades federales, estatales y municipales
- Participación en paneles, grupos de trabajo con autoridades y otras organizaciones
- Convenio: IMSS, QUALITAS SEGUROS, y Tramitación de pedimentos de importación temporal de remolques vía electrónica



The screenshot displays the top navigation bar of the COFIDE website. On the left, there is the CANAPAT logo and a '35 años' anniversary badge. The main navigation menu includes links for 'CANAPAT', 'Servicios', 'Desarrollo Profesional', 'Eventos', 'Noticias', and 'Revista'. On the right, a red banner contains the text '¡Llámanos ahora!' and the phone number '55 3067 4800', along with social media icons for Facebook, Instagram, Twitter, and YouTube.

The main content area features a large photograph of a bus terminal with several buses parked. Overlaid on this image is the word 'Pasaje' in a large, white, sans-serif font. To the right of the image, there are two call-to-action buttons: a red one labeled 'Afiliados' and a green one labeled 'Afiliate aquí'. A white arrow icon is visible on the right side of the bus image, pointing towards the right.

TEMA 3

Aportaciones de Seguro Social e INFONAVIT

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 15 LSS)

Los patrones están obligados a:

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

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 15 LSS)

V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código y los reglamentos respectivos;

VI. Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los períodos de pago establecidos, las cuales, en su caso, podrán ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos.

Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en este último caso, su monto se destinará a la Reserva General Financiera y Actuarial a que se refiere el Artículo 280, fracción IV de esta Ley, sin perjuicio de que a aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan;

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 15 LSS)

VII. Cumplir con las obligaciones que les impone el capítulo sexto del Título II de esta Ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

VIII. Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus reglamentos, y

IX. Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, constancia de los días laborados de acuerdo a lo que establezcan los reglamentos respectivos.

Las disposiciones contenidas en las fracciones I, II, III y VI no son aplicables en los casos de construcción, ampliación o reparación de inmuebles, cuando los trabajos se realicen en forma personal por el propietario, o bien, obras realizadas por cooperación comunitaria, debiéndose comprobar el hecho, en los términos del reglamento respectivo.

La información a que se refieren las fracciones I, II, III y IV, deberá proporcionarse al Instituto en documento impreso, o en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza, conforme a las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 9 RLSSMACERF)

Requisitos de las nóminas y listas de raya

Los registros a que se refiere la fracción II, del Artículo 15 de la Ley, deberán contener, además de los datos establecidos en el mismo, los siguientes:

- I. Nombre, denominación o razón social completo del patrón, número de su registro ante el Instituto y del RFC;
- II. Nombre completo, RFC, CURP, duración de la jornada, fecha de ingreso al trabajo y tipo de salario, de los trabajadores;
- III. Lapso que comprende y periodicidad establecida para el pago de los salarios;
- IV. Salario base de cotización, importe total del salario devengado, así como conceptos y montos de las deducciones y retenciones efectuadas, y
- V. Unidades de tiempo laborado.

Los patrones a que se refiere la fracción VI del Artículo 15 de la Ley, además están obligados a llevar sus registros por cada una de sus obras.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 16 RLSSMACERF)

Presentar avisos al IMSS las modificaciones.

Es obligación del patrón comunicar al Instituto la suspensión, reanudación, cambio o término de actividades; clausura; cambio de nombre, denominación o razón social, domicilio o de representante legal; sustitución patronal, fusión, escisión o cualquier otra circunstancia que modifique los datos proporcionados al Instituto, dentro del plazo de cinco días hábiles contado a partir de que ocurra el supuesto respectivo, anexando la documentación comprobatoria y presentando, en su caso, los avisos en que se indique la situación de afiliación de los trabajadores.

Los patrones también estarán obligados a lo establecido en el párrafo anterior, cuando exista incorporación de nuevas actividades, compra de activos o cualquier acto de enajenación, arrendamiento, comodato o fideicomiso traslativo, siempre que ello implique un cambio de actividad.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 18 RLSSMACERF)

Alta en Riesgo de Trabajo

Las empresas al registrarse por primera vez o al cambiar de actividad deberán autoclasificarse para efectos de la determinación y pago de la prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo, conforme al Catálogo de Actividades establecido en el Título Octavo de este Reglamento, en la división económica, grupo económico, fracción y clase que en cada caso les corresponda de acuerdo a su actividad.

Asimismo, las empresas deberán clasificarse para los efectos del párrafo anterior en los casos de cualquier cambio de fracción, actividad o clase por disposición de la Ley, de este Reglamento o por sentencia definitiva.

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

**TÍTULO OCTAVO
DEL CATÁLOGO DE ACTIVIDADES PARA LA CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS EN EL
SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO**

CAPÍTULO ÚNICO

Artículo 196. Para los efectos del Capítulo II, del Título Segundo del presente Reglamento, las empresas y el Instituto se sujetarán al Catálogo de Actividades que establece este artículo.



CATÁLOGO DE ACTIVIDADES

DIVISIÓN 7	TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	
GRUPO 71	TRANSPORTE TERRESTRE	
FRACCIÓN	ACTIVIDAD	CLASE
711	Transporte de pasajeros. Comprende a las empresas que se dedican a prestar servicios de transporte urbano, suburbano y foráneo de pasajeros en autobuses, vehículos de ruleteo, escolares, turísticos y otros especializados. Excepto ambulancias, clasificadas en la fracción 942.	IV
712	Transporte de carga. Comprende a las empresas que se dedican a prestar exclusivamente servicios de transporte de carga en general. Se considera el transporte de minerales, productos agropecuarios, alimentos, bebidas, productos manufacturados, materiales para construcción, mudanzas, animales y otros similares.	V
713	Transporte ferroviario y eléctrico. Comprende a las empresas que se dedican a prestar servicios de transporte en trenes de ferrocarril, autovía, tranvías, trolebuses y trenes subterráneos (metro), incluyendo servicios diversos a bordo de las unidades de transporte señaladas anteriormente.	V

INTEGRACIÓN DE SALARIOS

(Art. 27 LSS)

El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por:

- Cuota diaria.
- Gratificaciones.
- Percepciones.
- Alimentación.
- Habitación.
- Primas.
- Comisiones.
- Prestaciones en especie.
- Y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

INTEGRACIÓN DE SALARIOS

(Art. 27 LSS)

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

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

INTEGRACIÓN DE SALARIOS

(Art. 27 LSS)

IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al INFONAVIT, y la PTU;

V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;

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

VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;

INTEGRACIÓN DE SALARIOS

(Art. 27 LSS)

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

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

Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

INTEGRACIÓN DE SALARIOS

(Art. 27 LSS)

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

PARÁMETROS

Año	SMG 1-ene	SMG ZF 1-ene	UMA 1-feb	25 UMAS 1-feb	UMI 1-ene
2025	278.80	419.98	113.14	2,828.50	100.81
2024	248.93	374.89	108.57	2,714.25	100.81
2023	207.44	312.41	103.74	2,593.50	96.32
2022	172.87	260.34	96.22	2,405.50	91.56
2021	141.70	213.39	89.62	2,240.50	87.21
2020	123.22	185.56	86.88	2,172.00	84.55
2019	102.68	176.72	84.49	2,112.25	82.22
2018	88.36	88.36	80.60	2,015.00	78.43

VALOR DE LA UMA

Año	Diario	Mensual	Anual
2025	113.14	3,439.46	41,273.52
2024	108.57	3,300.53	39,606.36
2023	103.74	3,153.70	37,844.40
2022	96.22	2,925.09	35,101.08
2021	89.62	2,724.45	32,693.40
2020	86.88	2,641.15	31,693.80
2019	84.49	2,568.50	30,822.00
2018	80.60	2,450.24	29,402.88
2017	75.49	2,294.90	27,538.80
2016	73.04	2,220.42	26,645.04

CASO PRACTICO

- Calcular el salario diario integrado para cotizar a partir del 1 febrero de 2025 con los siguientes datos:
 - Salarios mensuales de:
 - Trabajador A \$ 8,000.00 fecha de ingreso 20-oct-10
 - Trabajador B \$ 16,000.00 fecha de ingreso 4-feb-17
 - Trabajador C \$ 32,000.00 fecha de ingreso 6-ago-21
 - Prestaciones mínimas de Ley
 - Vales de despensa 10% sobre la cuota diaria
 - Un alimento con un cobro de 20 pesos diarios
 - Trabajan los domingos

TRABAJADOR A	
Cuota Diaria	263.01
\$ 8,000 X 12 / 365 =	
Más:	
Aguinaldo	10.81
15 días / 365 X \$ 263.01 CD =	
Más:	
Prima Vacacional	4.32
24 días X 25% / 365 X \$ 263.01 CD =	
Suma	278.15
Vales de despensa	0.00
Pago \$ 263.01 X 10% = \$ 26.30	
Tope \$ 113.14 X 40% = \$ 45.256	
Conclusión: Integra lo que excede	
Prima Dominical	9.37
\$ 263.01 X 25% X 52 / 365 = \$ 9.37	
Alimentos	21.92
Cobro \$ 21.00 diarios	
Debo cobrar \$ 113.14 X 20% = \$ 22.628	
Conclusión: Se integra el 8.33% de la cuota diaria por	
\$ 263.01 X 8.33% =	
SDI FIJO	309.43

TRABAJADOR B	
Cuota Diaria	526.03
\$ 16,000 X 12 / 365 =	
Más:	
Aguinaldo	21.62
15 días / 365 X \$ 526.03 CD =	
Más:	
Prima Vacacional	7.93
22 días X 25% / 365 X \$ 526.03 CD =	
Suma	555.57
Vales de despensa	7.34
Pago \$ 526.03 X 10% = \$ 52.60	
Tope \$ 113.14 X 40% = \$ 45.256	
Conclusión: Integra lo que excede	
Prima Dominical	18.74
\$ 526.03 X 25% X 52 / 365 = \$ 18.74	
Alimentos	43.84
Cobro \$ 21.00 diarios	
Debo cobrar \$ 113.14 X 20% = \$ 22.628	
Conclusión: Se integra el 8.33% de la cuota diaria por un alimento	
\$ 526.03 X 8.33% =	
SDI FIJO	625.49

TRABAJADOR C	
Cuota Diaria	1,052.05
$\$ 32,000 \times 12 / 365 =$	
Más:	
Aguinaldo	43.24
$15 \text{ días} / 365 \times \$ 1,052.05 \text{ CD} =$	
Más:	
Prima Vacacional	12.97
$18 \text{ días} \times 25\% / 365 \times \$ 1,052.05 \text{ CD} =$	
Suma	1,108.26
Vales de despensa	59.94
Pago $\$ 1,052.05 \times 10\% = \$ 105.20$	
Tope $\$ 113.14 \times 40\% = \$ 45.256$	
Conclusión: Integra lo que excede	
Prima Dominical	37.47
$\$ 1,052.05 \times 25\% \times 52 / 365 = \$ 37.47$	
Alimentos	87.67
Cobro $\$ 21.00$ diarios	
Debo cobrar $\$ 113.14 \times 20\% = \$ 22.628$	
Conclusión: Se integra el 8.33% de la cuota diaria por un alimento	
$\$ 1,052.05 \times 8.33\% =$	
SDI FIJO	1,293.35

PERCEPCIONES VARIABLES DE NOV Y DIC

Trabajador	Bono productividad	Descansos trabajados 1	Horas extra triples 5 c/u	Total
A	15,000.00	657.54	616.44	16,273.98
B	10,000.00	986.30	924.66	11,910.96
C	12,000.00	1,972.60	1,849.31	15,821.91

CALCULO DE SDI MIXTO

Trabajador	Total	Días trabajados	S.D.I. Variable	S.D.I. fijo	S.D.I. Mixto
A	16,273.98	61	266.79	309.43	576.22
B	11,910.96	61	195.26	625.49	820.75
C	15,821.91	61	259.38	1,293.35	1,552.73

PERIODOS A COTIZAR

Trabajador	S.D.I. Mixto	Periodo de cotización	S.D.I. fijo	Periodo de cotización
A	576.22	Enero y Febrero	309.43	De Marzo en adelante
B	822.57	Enero y Febrero	625.49	De Marzo en adelante
C	1,554.55	Enero y Febrero	1,293.35	De Marzo 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 \$40.00
- Cálculo del Salario Diario Integrado.
- Horas a la semana 6 días x 3 hrs = 18
- Sueldo de la semana \$40.00 x 18 hrs = 720.00
- Prestaciones que lo integran
 - Aguinaldo $\$120.00 \times 15 / 365 = \$4.93 \times 7 \text{ días} = \34.52
 - Prima vacacional $\$120.00 \times 12 / 365 \times 25\% = \0.99
 - $\$0.99 \times 7 = \6.90
- Proporción del séptimo día
 - $\$120 / 6 \times 6 = \120.00
- Percepciones de la semana
 - $\$720.00 + 34.52 + 6.90 + 120.00 = \881.42
 - $\$881.42 / 7 = \$ 125.92$
- S.D.I. = \$125.92
- S.B.C. = \$278.80

SEMANA REDUCIDA

- Días trabajados de jueves, viernes y sábado.
- Jornada de 8 hrs diarias.
- Cuota diaria \$300.00
- Cálculo del Salario Diario Integrado.
- Sueldo de los días trabajados.
 - 3 días x \$ 300 = 900.00
- Prestaciones que lo integran.
 - Aguinaldo $\$300.00 \times 15 / 365 = \$12.33 \times 3.5 \text{ días} = \43.15
 - Prima vacacional $\$300.00 \times 12 / 365 \times 25\% = \2.47
 - $\$2.47 \times 3.5 = \8.63
- Proporción del séptimo día.
 - $\$ 300 / 6 \times 3 = \150.00
- Percepciones de la semana
 - $\$900 + 43.15 + 8.63 + 150.00 = \$1,101.78$
 - $\$1,101.78 / 7 = \157.40
- S.D.I. = \$157.40
- S.B.C. = \$278.80

JORNADA Y SEMANA REDUCIDA

- Días trabajados de jueves, viernes, sábado y domingo.
- Jornada de 4 hrs diarias.
- Cuota diaria \$215.00
- Cálculo del Salario Diario Integrado.
- Sueldo de los días trabajados.
 - 4 días x \$ 215.00 = \$ 860.00
- Prestaciones que lo integran.
 - Aguinaldo $\$215.00 \times 15 / 365 = \$8.84 \times 4.6667 \text{ días} = \$ 41.23$
 - Prima vacacional $\$215.00 \times 12 / 365 \times 25\% = \$ 1.77$
 - $\$1.77 \times 4.6667 = \$ 8.25$
- Proporción del séptimo día.
 - $\$ 215 / 6 \times 4 = \$ 143.33$
- Prima dominical
 - $\$ 215.00 \times 25\% \times 52 / 365 \times 4.66667 = \$ 35.74$
- Percepciones de la semana
 - $\$860 + 41.23 + 8.25 + 143.33 + 35.74 = \$ 1,088.55$
 - $\$1,088.55 / 7 = \155.51
- S.D.I. = \$155.51
- S.B.C. = \$278.80

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.

ACUERDO IMSS-CANACAR

CATEGORÍA	UMAS hasta 28-feb-25	UMAS a partir del 1-mar-25	Incremento
Tráiler	6.68	13.36	6.68
Torton	6.33	8.86	2.53
Rabón	6.22	8.71	2.49
Recolección y entrega	5.29	7.46	2.17
Custodio	5.33	7.41	2.08
Carro piloto	5.29	7.41	2.12
Patio y traslado	4.10	5.74	1.64
Macheteros y maniobristas	4.08	5.71	1.63

ACUERDO IMSS-CANACAR VINGENTE EN FEBRERO 2025

CATEGORÍA	UMA	FACTOR	SDI
Tráiler	113.14	6.68	755.78
Torton	113.14	6.33	716.18
Rabón	113.14	6.22	703.73
Recolección y entrega	113.14	5.29	598.51
Custodio	113.14	5.33	603.04
Carro piloto	113.14	5.29	598.51
Patio y traslado	113.14	4.10	463.87
Macheteros y maniobristas	113.14	4.08	461.61

ACUERDO IMSS-CANACAR VINGENTE A PARTIR DE MARZO 2025

CATEGORÍA	UMA	FACTOR	SDI
Tráiler	113.14	13.36	1,511.55
Torton	113.14	8.86	1,002.42
Rabón	113.14	8.71	985.45
Recolección y entrega	113.14	7.46	844.02
Custodio	113.14	7.41	838.37
Carro piloto	113.14	7.41	838.37
Patio y traslado	113.14	5.74	649.42
Macheteros y maniobristas	113.14	5.71	646.03

ACUERDO IMSS-CANAPAT

CATEGORÍA	UMA	FACTOR	SDI
Lujo o Ejecutivo	113.14	8.81	996.76
Primera clase	113.14	8.28	936.80
Directo económico	113.14	7.39	836.10
Intermedio largo o turismo	113.14	5.15	582.67
Alimentador corto	113.14	3.71	419.75
Maestro mecánico	113.14	6.10	690.15
Mecánico	113.14	4.56	515.92

SALARIOS MÍNIMOS

Vigentes a partir del 1° de enero de 2025

Área geográfica	Pesos diarios		Porcentaje	Pesos diarios	
	Monto vigente 2024	Monto Independiente de Recuperación (MIR)	Aumento por fijación	Monto vigente 2025	Incremento anual total
Zona Libre de la Frontera Norte	\$374.89	\$19.36	6.5%	\$419.88	12.0%
Zona del Salario Mínimo General	\$248.93	\$12.85	6.5%	\$278.80	12.0%

No	Profesiones, oficios y trabajos especiales	ZLFN*	ZSMG**
1	Albañilería, oficial de	\$419.88	\$321.63
2	Boticas, farmacias y droguería, dependiente(a) de mostrador en	\$419.88	\$284.30
3	Bulldózer y/o traxcavo, operador(a) de	\$419.88	\$336.94
4	Cajero(a) de máquina registradora	\$419.88	\$289.24
5	Cantiner(a) preparador de bebidas	\$419.88	\$295.15
6	Carpintero(a) de obra negra	\$419.88	\$321.63
7	Carpintero(a) en la fabricación y reparación de muebles, oficial	\$419.88	\$316.33
8	Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos	\$419.88	\$325.71
9	Colchones, oficial en fabricación y reparación de	\$419.88	\$298.08
10	Colocador(a) de mosaicos y azulejos, oficial	\$419.88	\$315.21
11	Construcción de edificios y casas habitación, yesero(a) en	\$419.88	\$300.18
12	Cortador(a) en talleres y fábricas de manufactura de calzado, oficial	\$419.88	\$292.31
13	Costurero(a) en confección de ropa en talleres o fábricas	\$419.88	\$288.83
14	Costurero(a) en confección de ropa en trabajo a domicilio	\$419.88	\$296.41
15	Chofer acomodador(a) de automóviles en estacionamientos	\$419.88	\$302.14
16	Chofer de camión de carga en general	\$419.88	\$328.23
17	Chofer de camioneta de carga en general	\$419.88	\$318.93
18	Chofer operador(a) de vehículos con grúa	\$419.88	\$306.79
19	Draga, operador(a) de	\$419.88	\$340.04
20	Ebanista en fabricación y reparación de muebles, oficial	\$419.88	\$320.89
21	Electricista instalador(a) y reparador(a) de instalaciones eléctricas, oficial	\$419.88	\$315.21
22	Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial	\$419.88	\$318.26
23	Electricista reparador(a) de motores y/o generadores en talleres de servicio, oficial	\$419.88	\$306.79
24	Empleado(a) de góndola, anaquel o sección en tienda de autoservicio	\$419.88	\$283.47
25	Encargado(a) de bodega y/o almacén	\$419.88	\$293.59
26	Ferreterías y tiapalerías, dependiente(a) en	\$419.88	\$299.45
27	Fogonero(a) de calderas de vapor	\$419.88	\$309.04
28	Gasolinero(a), oficial	\$419.88	\$288.83
29	Herrería, oficial de	\$419.88	\$311.14
30	Hojalatero(a) en la reparación de automóviles y camiones, oficial	\$419.88	\$316.33

31	Jornalero(a) agrícola y/o trabajador(a) del campo	\$419.88	\$315.19
32	Lubricador(a) de automóviles, camiones y otros vehículos de motor	\$419.88	\$291.00
33	Manejador(a) en granja avícola	\$419.88	\$280.40
34	Maquinaria agrícola, operador(a) de	\$419.88	\$323.22
35	Máquinas para madera en general, oficial operador(a) de	\$419.88	\$309.04
36	Mecánico(a) en reparación de automóviles y camiones, oficial	\$419.88	\$332.17
37	Montador(a) en talleres y fábricas de calzado, oficial	\$419.88	\$292.31
38	Peluquero(a) y cultor(a) de belleza	\$419.88	\$302.14
39	Pintor(a) de automóviles y camiones, oficial	\$419.88	\$311.14
40	Pintor(a) de casas, edificios y construcciones en general, oficial	\$419.88	\$309.04
41	Planchador(a) a máquina en tintorerías, lavandería y establecimientos similares	\$419.88	\$289.24
42	Plomero(a) en instalaciones sanitarias, oficial	\$419.88	\$309.59
43	Radiotécnico(a) reparador(a) de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial	\$419.88	\$320.89
44	Recamarero(a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje	\$419.88	\$283.47
45	Refaccionaria de automóviles y camiones, dependiente(a) de mostrador en	\$419.88	\$293.59
46	Reparador(a) de aparatos eléctricos para el hogar, oficial	\$419.88	\$305.63
47	Reportero(a) en prensa diaria impresa	\$624.30	\$624.30
48	Reportero(a) gráfico(a) en prensa diaria impresa	\$624.30	\$624.30
49	Repostero(a) o pastelero(a)	\$419.88	\$321.63
50	Sastrería en trabajo a domicilio, oficial de	\$419.88	\$323.22
51	Secretario(a) auxiliar	\$419.88	\$331.50
52	Soldador(a) con soplete o con arco eléctrico	\$419.88	\$318.26
53	Tablajero(a) y/o carnicero(a) en mostrador	\$419.88	\$302.14
54	Tapicero(a) de vestiduras de automóviles, oficial	\$419.88	\$306.79
55	Tapicero(a) en reparación de muebles, oficial	\$419.88	\$306.79
56	Trabajador(a) del hogar	\$419.88	\$303.07
57	Trabajador(a) social, técnico(a) en	\$419.88	\$359.13
58	Vaquero(a) ordeñador a máquina	\$419.88	\$283.47
59	Velador(a)	\$419.88	\$288.83
60	Vendedor(a) de piso de aparatos de uso doméstico	\$419.88	\$296.41
61	Zapatero(a) en talleres de reparación de calzado, oficial	\$419.88	\$292.31

*ÁREA GEOGRÁFICA de la Zona Libre de la Frontera Norte integrada por los municipios que hacen frontera con Estados Unidos de Norteamérica: Ensenada, Playas de Rosarito, Mexicali, Tecate, Tijuana, San Quintín y San Felipe, en el Estado de Baja California; San Luis Río Colorado, Puerto Peñasco, General Plutarco Elías Calles, Caborca, Altar, Sábic, Nogales, Santa Cruz, Cananea, Naco y Agua Prieta, en el Estado de Sonora; Janos, Ascensión, Juárez, Práxedes G. Guerrero, Guadalupe, Coyame del Sotol, Ojinaga y Manuel Benavides, en el Estado de Chihuahua; Ocampo, Acuña, Zaragoza, Jiménez, Piedras Negras, Nava, Guerrero e Hidalgo, en el Estado de Coahuila de Zaragoza; Anáhuac, en el Estado de Nuevo León; y Nuevo Laredo, Guerrero, Mier, Miguel Alemán, Camargo, Gustavo Díaz Ordaz, Reynosa, Río Bravo, Valle Hermoso y Matamoros, en el Estado de Tamaulipas. **ÁREA GEOGRÁFICA de la Zona del Salario Mínimo General (antes "Resto del país") integrada por el resto de los municipios del país y las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México que conforman la República Mexicana.

Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo la persona trabajadora por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Artículo 90, Ley Federal del Trabajo

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.

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 Ley Federal del Trabajo, correspondientes a prima vacacional y aguinaldo, para aquellos trabajadores que reciban las prestaciones mínimas y tengan un año o menos de antigüedad al servicio del patrón que lo tiene inscrito.

Los patrones deberán presentar sus avisos a través de los medios autorizados por el Instituto, en aquellos casos en que los porcentajes correspondientes a los conceptos de prima vacacional y aguinaldo sean superiores a los mínimos antes señalados, cuenten con más de un año de antigüedad al servicio del patrón que lo tiene inscrito o cuando el trabajador reciba otras prestaciones que integren el salario base de cotización en los términos de la Ley.

Modificaciones por huelga

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 Y 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 Y 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.

PERÍODO 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. Asimismo, el patrón deberá presentar ante el Instituto las cédulas de determinación de cuotas del mes de que se trate, y realizar el pago respectivo, a más tardar el 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 si se presenta aviso de baja en tiempo	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
Licencia padre hijos con cáncer	NO	NO	NO	SI	NO	NO

CUOTAS OBRERO-PATRONAL (ART. 15 LSS)

Enfermedad y Maternidad

- | | | |
|---------------------------------|--------|------------------------|
| • Prestaciones en especie | | |
| • Cuota fija – Patrón | 20.40% | De una UMA |
| • Excedente – Patrón | 1.10% | Del Excedente de 3 UMA |
| • Excedente – Asegurado | 0.40% | Del Excedente de 3 UMA |
| • Prestaciones en dinero | | |
| • Única – Patrón | 0.70% | Del SBC |
| • Única – Asegurado | 0.25% | Del SBC |
| • Gastos médicos de pensionados | | |
| • Patrón – | 1.05% | Del SBC |
| • Asegurado - | 0.375% | Del SBC |

CUOTAS OBRERO-PATRONAL (ART. 15 LSS)

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

CUOTAS R, C Y V

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

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

* Salario Mínimo

** Unidad de Medida y Actualización

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 CURP.

Los patrones inscribirán a sus trabajadores con el salario que perciban al momento de su inscripción;

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)

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;

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)

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;

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)

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 a que se refiere la fracción II anterior, 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. **Cuando se trate de la obligación de hacer los descuentos a que se refiere la fracción III no se suspenderá por ausencias o incapacidades en términos de la Ley del Seguro Social.**

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 patronos 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 cédula

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.

TEMA 4

Consideraciones finales

FACILIDADES ADMINISTRATIVAS

N°	Descripción	Transporte Carga	Transporte Pasajeros	Transporte Urbano
1	Enterar el 7.5% de retenciones del ISR, a los pagos efectivamente realizados, tomando como referencia el salario base de cotización que sirva para el cálculo de las aportaciones de dichos trabajadores al IMSS, deberán elaborar y entregar a más tardar el 15 de febrero de 2026, una relación individualizada de dicho personal	2.1.	3.2.	NA
2	Deducir hasta el equivalente a un 8% de los ingresos propios de su actividad, sin exceder de \$1,000,000.00 durante el ejercicio, sin documentación que reúna requisitos fiscales. Efectuar pago provisional y anual de ISR sobre el monto que haya sido deducido por este concepto a la tasa del 16 por ciento.	2.2.	3.2.	4.2.

FACILIDADES ADMINISTRATIVAS

N°	Descripción	Transporte Carga	Transporte Pasajeros	Transporte Urbano
3	Considerarán cumplida la obligación del artículo 27, fracción III, segundo párrafo de la LISR, cuando los pagos por consumos de combustible se realicen con medios distintos a cheque nominativo de la cuenta del contribuyente; tarjeta de crédito, de débito o de servicios, o monederos electrónicos, siempre que éstos no excedan del 15% del total de los pagos efectuados por consumo de combustible para realizar su actividad.	2.9.	3.12.	4.5.
4	Los coordinados que cumplan con sus obligaciones en los términos del Título II, Capítulo VII de la LISR, podrán cumplir con las obligaciones fiscales en materia del IVA por cuenta de cada uno de sus integrantes, y presentar DIOT Global.	2.10. y 2.12	3.13. y 3.14.	4.6. y 4.7.

FACILIDADES ADMINISTRATIVAS

N°	Descripción	Transporte Carga	Transporte Pasajeros	Transporte Urbano
5	<p>Estímulo fiscal a los contribuyentes que importen o adquieran diésel o biodiésel y sus mezclas para su consumo final y que sea para uso automotriz en vehículos que se destinen exclusivamente al transporte público y privado, de personas o de carga, así como el turístico, consistente en permitir el acreditamiento de un monto equivalente a la cuota de IEPS contra el ISR a cargo en los pagos provisionales y en la anual y contra las retenciones de ISR que efectúen.</p>	2.12.	3.15.	4.8.

FACILIDADES ADMINISTRATIVAS

N°	Descripción	Transporte Carga	Transporte Pasajeros	Transporte Urbano
6	<p>Estímulo fiscal a los contribuyentes que se dediquen exclusivamente al transporte terrestre público y privado, de carga o pasaje, así como el turístico, que utilizan la Red Nacional de Autopistas de Cuota, que obtengan en el ejercicio fiscal en el que hagan uso de la infraestructura carretera de cuota, ingresos totales anuales para los efectos del impuesto sobre la renta menores a 300 millones de pesos, consistente en permitir un acreditamiento de los gastos realizados en el pago de los servicios por el uso de la infraestructura mencionada hasta en un 50% del gasto total erogado por este concepto contra el ISR a cargo en los pagos provisionales y en la declaración anual.</p>	2.12.	3.15.	NA



**POR SU
ATENCIÓN
¡GRACIAS!**

COFIDE®
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

CONTÁCTANOS



PÁGINA WEB

www.cofide.mx



TELÉFONO

01 (55) 46 30 46 46



DIRECCIÓN

Av. Río Churubusco 594 Int. 203,
Col. Del Carmen Coyoacán, 04100
CDMX

SIGUE NUESTRAS REDES SOCIALES



COFIDE



Cofide SC



Cofide SC



@cofide.mx