DISPOSICIONES APLICABLES EN SEGURIDAD SOCIAL A LAS NÓMINAS (IMSS E INFONAVIT)

Mtro. Miguel Angel Díaz Pérez

Objetivo

A través de este curso, revisarás integralmente el marco constitucional, laboral y de aportaciones de Seguridad Social aplicable en la determinación del salario diario integrado, salario base de cotización y la determinación de cuotas obrero-patronales al IMSS. También se abordarán las aportaciones al INFONAVIT derivadas del pago de un salario, trascendiendo las amortizaciones de créditos INFONAVIT por la reforma de febrero 2025.

Temario

TEMA 1.- INTRODUCCIÓN

A. Entorno Constitucional en materia de aportaciones de Seguridad Social

B. Entorno Laboral en materia de salario diario integrado

C. Principales obligaciones en el IMSS

- Afiliar al patrón y trabajador
- Inscripción del patrón en materia de riesgos de trabajo
- Principales registros: nómina y contabilidad
- Constancia de días laborados días pagado

TEMA 2.- CÁLCULO DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

A. Altas, bajas y modificaciones de salarios
B. Plazos de presentación
C. Consecuencias de no presentar los avisos en tiempo
D. Modificaciones de salario al alza o a la baja
E. Impacto en el pago de cuotas de los ausentismos e incapacidad

TEMA 3.- RIESGO DE TRABAJO

A. Clasificación en riesgo de trabajo
B. Prima de riesgo aplicable
C. Declaración de riesgo de trabajo

TEMA 4.- OBLIGACIONES DEL PATRÓN EN INFONAVIT

A. Retenciones por crédito hipotecario del trabajador
B. Fecha de inicio de retención
C. Fecha para dejar de retener
D. Consecuencias de no retener en tiempo

TEMA 5.- INFORMATIVAS A PRESENTAR DERIVADO DEL REPSE

A. Sujetos obligados a estar inscritos en el REPSE
B. Definiciones básicas
C. Informativa al IMSS (ICSOE)
D. Informativa al INFONAVIT (SISUB)

TEMA 6. CONSIDERACIONES FINALES

TEMA 1.

INTRODUCCIÓN

ASPECTOS CONSTITUCIONALES

Fundamento legal para el pago del seguro social

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

- **Art. 123 Apartado "A" fracción XXIX**

Fundamento legal para el pago del INFONAVIT

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

- **Art. 123 apartado "A" fracción XII**

Finalidad de la seguridad social

Garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el estado.

ASPECTOS LABORALES

ENTORNO LABORAL

1. Relación de trabajo

2. Protagonistas:
   - Patrón
   - Trabajador

3. Trascendental: Pago de un Salario

4. Definición de salario

https://www.bing.com/images/search?view

PATRONES

- Obligado a retribuir un servicio personal subordinado
- Obligado a cuidar normas protectoras al salario
- Obligado a retener y enterar el ISR correspondiente

TRABAJADORES

- Obligado a prestar un servicio personal subordinado
- Derecho a percibir su salario
- Obligado a aceptar la retención del ISR correspondiente o, en su caso,
- Derecho a percibir el subsidio al empleo

Definiciones básicas

- Salario retributivo (Artículo 82)
- Salario remunerativo (Artículo 85)
- Salario diario integrado (Artículo 84)

Salario conforme a la Ley Federal de Trabajo

- “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo '' (Art. 82)

- “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 ''.(Art. 85)

- “El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo '' (Art. 84)

Principales obligaciones

- Inscribirse como patrón ante el IMSS

- El patrón deberá llenar el formato legal para determinar la clase y fracción de riesgo de trabajo que le corresponde a la empresa.

- Dar de alta a sus trabajadores en el Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS), notificar cualquier modificación a su salario o información personal, así como presentar la baja correspondiente cuando concluya la relación laboral. (Buzón IMSS)

Llevar registros, tales como:

a) **Nóminas y listas en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores**

b) Para un mejor manejo de la contabilidad de la empresa, claridad de los pagos realizadas y conceptos deducidos, es preciso que los mismos contengan: Nombre, denominación o razón social del patrón, número de su registro ante el IMSS y del Registro Federal de Constituyentes (RFC).

c) Nombre completo del trabajador, RFC, Clave Única del Registro de Población (CURP), duración de la jornada, fecha de ingreso al trabajo y tipo y monto de salario de los trabajadores.

d) Lapso que comprende y periodicidad establecida para el pago de los salarios.

e) Importe total del salario devengado, así como conceptos y montos de las deducciones y retenciones efectuadas.

f) Unidades de tiempo laborado.

Otras obligaciones

- Informar al IMSS el salario base de cotización para el cálculo de las cuotas obrero-patronales.

- Proporcionar al IMSS los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas en la ley del seguro social y sus reglamentos.

- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el IMSS.

- Cuando se trate de patrones que se dediquen de 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 periodos de pago establecidos**, las cuales, en su caso, podrán y ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos.

- Cumplir con las obligaciones que se le imponen en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Obligaciones laborales, entre otras

- Capacitación y adiestramiento a los trabajadores

- *Podrá formar parte de los programas de capacitación* el apoyo que el patrón preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básicos, medio o superior.

- Otorgar, cuando menos una beca a los trabajadores o sus hijos cuando la empresa tenga más de cien trabajadores y menos de mil.

- Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios.

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

TEMA 2.

CÁLCULO DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

COFIDE®
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

PAGOS DERIVADOS DE LA RELACION LABORAL

POR LEY	POR CONTRATO	PREVISION SOCIAL
CUOTA DIARIA	PREMIO DE PROD.	SUBSIDIO DE INCAPACIDAD
AGUINALDO	**PREMIO DE PUNTUALIDAD**	BECAS
VACACIONES	**PREMIO DE ASISTENCIA**	ACT. CULTURAL Y DEPORTIVA
PRIMA VACACIONAL	COMISIONES	GUARDERIAS
PTU	AYUDA DE TRANSPORTE	VALE DESPENSA
HORAS EXTRAS	AYUDA DE RENTA	FONDO DE AHORRO
DIA DE DESCANSO LAB.	**VIATICOS**	AYUDA PARA LENTES
IND. CONSTITUCIONAL	COMP. POR ANTIGÜEDAD	REEMB. GTOS. MEDICOS
IND. LABORAL	SERV. DE COMEDOR Y COMIDA	REEMB. GTOS. FUNERAL
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	AYUDA POR DIA DE REYES	SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES
PRIMA DOMINICAL	AYUDA POR ANIVERSARIO	SEGURO DE VIDA

RELACIÓN DE PAGOS DERIVADOS DE UNA RELACIÓN LABORAL LEY FEDERAL DEL TRABAJO.		
PERCEPCIÓN	**ARTÍCULO**	**DESCRIPCIÓN**
POR LA RELACIÓN LABORAL		
SALARIO.	82,84,85	NUNCA MENOR AL MÍNIMO
AGUINALDO.	87	15 DIAS DE SALARIO
PRIMA VACACIONAL.	80	25% COMO MÍNIMO
VACACIONES.	76	PERIODO ANUAL INICIA 12 DIAS
PRIMA DOMINICAL.	71	25% SOBRE SALARIO
DÍA DE DESCANSO LABORADO.	73	200% ADICIONAL AL SALARIO
PTU.	117, 120 Y CONSEJO	10% SOBRE LA RENTA GRAVABLE (QUINTA DEL 28 DE ENERO 2009)
HORAS EXTRAS.	66, 67 Y 68	REGLA DE 3 POR 3 HASTA 9 PAGO DOBLE Y PAGO TRIPLE.
COMPENSACIONES.	56-BIS	REALIZAR TAREAS CONEXAS O COMPLEMENTARIAS
PRIMA DE ANTIGÜEDAD.	162	12 DIAS POR AÑO DE SERVICIO.
INCAPACIDAD POR MATERNIDAD	170-V	SALARIO INTEGRO, Y 50% EN CASO DE PRORROGA HASTA 60 DÍAS.
INCAPACIDAD RIESGO DE TRABAJO.	491	SALARIO INTEGRO, DESDE EL PRIMER DÍA.
INCAPACIDAD NO RT, TERMINACIÓN DE LA RELA.LAB.	53-IV, 54	1 MES DE SALARIO Y 12 DIAS POR AÑO ART. 162
INDEMNIZACIÓN POR RIEGO DE TRABAJO.	492, 495	IPP E IPT.
POR TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN		
INDEMNIZACIÓN TERM. JUSTIFICADA/REINSTALACIÓN.	48	3 MESES SI NO REINSTALA.
PAGO DE SALARIOS CAÍDOS.	48	DESDE FECHA DESPIDO HASTA 12 MESES.
INTERESES.	48	15 MESES TASA DEL 2% MENSUAL.
TRABAJADORES TIEMPO DETERMINADO MENOR 1 AÑO.	50-I (NO REINSTALAR)	MENOR UN AÑO, 50% DEL PERIODO. MAYOR DE UN AÑO, 6 MESES SALARIO Y 20 DIAS POR AÑO ADICIONAL.
TRABAJADORES TIEMPO INDETERMINADO.	50-II (NO REINSTALAR)	20 DIAS POR AÑO.
INDEMNIZACIÓN INJUSTIFICADA .	50-III	3 MESES, SALARIOS VENCIDOS E INTERESES.

Salario base de cotización (artículos 5-A y 27)

En estricto apego a lo dispuesto por los artículos 5-A, fracción XVIII y 27 de la Ley del Seguro Social vigente a la fecha, **el salario tiene la misma connotación que en la Ley Federal del Trabajo**, aunado el concepto de **alimentación** y con las excepciones previamente establecidas en ley.

¿Determinación del salario base de cotización?

El **salario base de cotización se integra** con los pagos hechos:

1. En efectivo por cuota diaria
2. Gratificaciones
3. Percepciones
4. **Alimentación**
5. Habitación
6. Primas
7. Comisiones
8. Prestaciones en especie y,
9. cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Excepciones en su integración

- Instrumentos de trabajo
- Fondo de ahorro (partes iguales y solo retirar dos veces)
- Cantidades otorgadas para fines sociales de carácter sindical
- Aportaciones adicionales a la rama de RCV
- Aportaciones al INFONAVIT
- El reparto de utilidades a los trabajadores
- La alimentación y habitación (con costo, 20% del SMGDF, aplicando el 20% del VDUMA, que a partir de febrero $ 89.62)
- Las despensas (especie o dinero, con tope del 40% del SMGDF, 40% del VDUMA)
- **Premios de asistencia y puntualidad (tope del 10% del SBC)**
- Planes de pensiones
- Tiempo extra, dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Excepciones en su integración

- Estar debidamente registradas en contabilidad
- Artículo 28 del Código Fiscal de la Federación
- Artículo 33 del Reglamento del Código Fiscal de la Federación
- Regla Miscelánea 2.8.1.5
- NIF´S y Normas de Información de Sostenibilidad (NIS)

Determinación del salario diario base de cotización

Salario fijo (cuantía previamente conocida)

Mas:

Salario variable (cuantía no conocida)

Igual:

Salario mixto (salario diario integrado)

Por:

Días cotizados

Igual:

Salario base de cotización

Determinación del salario diario integrado fijo

Cuota diaria

Por:

Por factor de integración

Igual:

Salario diario integrado.(SDI)

Factor de integración.

Dentro de la Legislación del IMSS no existe una tabla de factores de integración, esto es una obligación que nace por Acuerdo del Consejo Técnico

Se obtiene:

Prestaciones mínimas de Ley por el primer año servicios.

15 días de aguinaldo. (Art. 87 LFT)

12 días de vacaciones. (Art. 76 LFT)

25% de prima vacacional. (Art. 80 LFT)

Aguinaldo

15/365= 0.0411

Vacaciones y prima vacacional:

(12*.25)/365= 0.0082

Determinación de factor:

.0411+.0041=.0493 más la unidad (Representa la cuota diaria)= **1.0493**

Para tomar en cuenta a partir de diciembre 2024

Acuerdo número 496/93
Premios de Puntualidad y Asistencia
Acuerdos del IMSS sobre Integración Salarial

(DOF 11/IV/1994)

"Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240, fracciones I, IV y XIII, 252 y 253, fracción X-Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este cuerpo colegiado contenida en el acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma ley, reformado por el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente:

I. **Premios por asistencia y puntualidad.** La fracción VII del citado artículo 32, dispone que estos conceptos no integran el salario base de cotización, cuando el importe de cada uno de ellos no rebase el 10% de dicho salario. Si se otorgan estas prestaciones en cantidad superior, para cada uno de los conceptos señalados, integrarán el salario base de cotización **únicamente las sumas que excedan dichos topes.**

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

Práctica fiscal indebida catalogada por el IMSS

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) con el objeto de fomentar la transparencia y el debido cumplimiento de las obligaciones patronales, en protección de los derechos de las personas trabajadoras y de sus familias, **considera que realiza una práctica fiscal indebida en materia de seguridad social**:

Quien entregue a las personas trabajadoras cantidades en efectivo, vía nómina o por cualquier medio, **simulando** que se trata de prestaciones en materia del artículo 27 de la LSS no integran salario, **independientemente de la denominación que se utilice en los registros contables**, con la finalidad de excluirlas como parte del SBC y evitar así el pago de las aportaciones de seguridad social por remuneraciones pagadas a las personas trabajadoras.

Práctica fiscal indebida catalogada por el IMSS

- Quien asesore, aconseje, preste servicios o participe en la realización o implementación de las prácticas señaladas.

- El contador público autorizado que emita una opinión de cumplimiento “limpia y sin salvedades” en el dictaminen en materia de seguridad social de patrones que recurran a cualquiera de las conductas referidas.

Nuevo Acuerdo del H. Consejo Técnico

- El pasado 10 de diciembre del año 2024, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el acuerdo del Consejo Técnico ACDO.AS2.HCT.281124/436, que aprueba el criterio 03/2024/NV/SBC-LSS-27-VII.

- La entrada en vigor fue al día siguiente de su publicación

- El criterio referido **tiene como finalidad orientar a los patrones o sujetos obligados** sobre las exclusiones a la integración del salario del pago de los conceptos de **premio de asistencia y premio de puntualidad.**

Requisitos que deberán acreditarse

1. Debido registro contable*
2. Cuidar el umbral del 10% del SBC
3. Implementar controles internos para su implementación y control
4. Sugerencia, elaborar un protocolo en materia.

Sugerencia para los CPA

Los contadores públicos autorizados que emitan una opinión de cumplimiento "limpia y sin salvedades" en el dictamen en materia de seguridad social de patrones **que utilicen cualquiera de las conductas antes señaladas**, se considera que realizan una práctica fiscal indebida en materia de seguridad social. Por lo tanto se puede sugerir:

- Revisar el **soporte documental** para el pago de premio puntualidad y asistencia.

- Revisar la existencia de los **medio de control** para la puntualidad y asistencia.

Sugerencia para los CPA

- Revisar las hojas de trabajo del patrón donde determina los trabajadores que son beneficiarios de los premios de puntualidad y asistencia.
- Revisar el calculo del pago de premio de puntualidad y asistencia que no sea superior al limite establecido por el artículo 27 de la LSS (10% del SBC)
- Revisar la existencia de los registros contables individuales de cada uno de los premios.
- Revisar en caso de integración al salario base de cotización que se hizo de forma correcta.
- Revisar el timbrado del CFDI de nomina que incluya estos concepto.

Ahora si, seguimos

Salarios variables (Art. 30, fracc. II)

- Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese período. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período.

- Hay que considerar que el salario mínimo que reconoce la ley es el mínimo del área geográfica respectiva (Art. 28 LSS)

Topes de salarios

- El importe equivalente a 25 veces del salario mínimo general del Distrito Federal (25 VDUMA) en las ramas de:
  - Enfermedad y maternidad
  - Gastos médicos pensionados
  - Retiro
  - Guarderías y prestaciones sociales
  - Riesgos de trabajo

El importe equivalente a 25 veces del salario mínimo general del Distrito Federal (25 VDUMA) en las ramas de:

- Invalidez y vida
- Cesantía y vejez

Incidencias en días cotizados

- **Por ausentismos** menores a 8 días, solo paga la rama de enfermedad y maternidad (Art.31, fracción I y Art. 116(RACEFRF)

- Por ausentismos de 8 días o más, se deberán pagar todas las ramas. (Art. 31, fracción I)

- **Por incapacidades** solo se pagara la rama de retiro (Art. 31, fracción IV).

Jornada y Semana Reducida. (Art. 29 fracción III LSS y 62 del RACEFRF)

Jornada Reducida.

Sumar todos los salarios percibidos en un semana.

Dividir entre:

Siete

Si es mayor al SMGAG será el salario base de cotización

Semana Reducida.

(pago por día)

Sumar los salarios pagados en una semana.

Mas:

Importe de las prestaciones que lo integran y Parte proporcional del séptimo día

Dividir entre:

Siete

Si es mayor al **SMGAG** será el salario base de cotización.

EJEMPLOS DE SDI Y SBC

- SDI IMSS EJEMPLOS.xlsx

DETERMINACION DE CUOTAS AL IMSS

El régimen obligatorio comprende los seguros de

- Seguro de enfermedad y maternidad (incluye el seguro de gastos médicos pensionados)
- Seguro de riesgos de trabajo
- Seguro de invalidez y vida
- Seguro de retiro cesantía en edad avanzada y vejez
- Seguro guardería y prestaciones sociales

CUOTAS VIGENTES AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022

Porcentajes de aportaciones de la cuotas tripartitas al Seguro Social

Seguro o Ramo	Tipo de prestación	Patrón	Trabajador	Estado	Base de cálculo
Enfermedades y Maternidad	En especie (cuota fija)	20.40%	0.00%	0.00%	SMG DF
	En especie	**1.10%**	**0.40%**	0.00%	SBC menos 3VSMGDF
	En especie	0.00%	0.00%	13.90%	SMG DF
	En dinero	**0.70%**	**0.25%**	**0.05%**	SBC
	En especie de pensionados	**1.05%**	**0.375%**	**0.075%**	SBC
Riesgos de Trabajo	En especie y en dinero	**Mínima 0.5%** **Máxima 15.000%**	0.00%	0.00%	SBC
Guarderías y prestaciones sociales	En especie	**1.00%**	0.00%	0.00%	SBC
Invalidez y Vida	En dinero	**1.75%**	**0.625%**	**0.125%**	SBC
Retiro	En dinero	**2.00%**	0.00%	0.00%	SBC
Cesantía y Vejez	En dinero	**3.150%**	**1.125%**	**0.225%**	SBC

SBC. Salario Base de Cotización

SMG DF. Salario mínimo general del Distrito Federal

SBC menos 3VSMGDF. Tres veces el salario mínimo general diario del Distrito Federal

Aumento de las aportaciones patronales de cesantía en edad avanzada y vejez, a partir de 2023

- Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de diciembre de 2020

- En el mencionado Decreto se establece que el aumento en las aportaciones patronales del ramo de cesantía en edad avanzada y vejez se elevará del 3.15% actual, hasta llegar al 11.875% en el 2030 en función del salario del trabajador; sin embargo, se realizará de manera gradual iniciando a partir del 1 de enero de 2023, como sigue:

Salario Base de Cotización del trabajador	Cuota Patronal
1 Salario Mínimo	3.150%
De 1.01 a 1.5 UMA	3.281%
De 1.51 a 2.0 UMA	3.575%
De 2.01 a 2.5 UMA	3.751%
De 2.51 a 3.0 UMA	3.869%
De 3.01 a 3.5 UMA	3.953%
De 3.51 a 4.0 UMA	4.016%
De 4.0 UMA en adelante	4.241%

Cabe mencionar que la aportación del trabajador por cesantía y vejez permanecerá sin cambios en 1.125% del salario base de cotización.

SMG VIGENTES 2025	
ZFN	419.88
DEMÁS TERRITORIO	278.80

VD UMA 2025	
ENERO	108.57
DE FEB A DIC	113.14

SBC DEL TRABAJADOR	UMBRALES 2025 DE FEBRERO A DIC		CUOTA PATRONAL
1 SMG	**419.88**	**278.88**	**3.150%**
De 1.01 a 1.50 UMA	113.14	169.71	3.544%
De 1.51 a 2.00 UMA	113.14	226.28	4.426%
De 2.01 a 2.50 UMA	226.29	282.85	4.954%
De 2.51 a 3.00 UMA	282.86	339.42	5.307%
De 3.01 a 3.50 UMA	339.43	395.99	5.559%
De 3.51 a 4.00 UMA	396.00	452.56	5.747%
4.01 EN ADELANTE	452.57		6.422%

Transitorios

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

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

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

ALTAS, BAJAS Y MODIFICACIONES DE SALARIOS

Plazos de presentación

- Afiliación previa, un día antes de que inicie la relación laboral.
- De suma trascendencia utilizar la modalidad arriba citada; ya que, blinda al patrón ante cualquier siniestro.
- El clásico, 5 días hábiles siguientes al inicio de la relación laboral.

Consecuencias de no presentar los avisos en tiempo

- El más importe y trascendental, en el caso de un siniestro, el IMSS finque al patrón capitales constitutivos por la atención médica quirúrgica y hospitalaria brindada al trabajador.

- Pago de cuotas obrero patronales, sin que exista un Salario Base de Cotización (SBC)

Modificaciones de salario al alza o a la baja

- 5 días hábiles siguientes al suceso.

- En el caso de baja del trabajador, el patrón tiene la obligación de pagar las cuotas obrero patronales hasta en tanto no presente dicho aviso.

- En práctica profesional usamos los 7 días de ausentismo; empero, esto no es del todo correcto.

IMPACTO EN EL PAGO DE CUOTAS DE LOS AUSENTISMOS E INCAPACIDAD

- Por ausentismos menores a 8 días, solo paga la rama de enfermedad y maternidad (Art.31, fracción I) LSS y Art. 116 (RACERF*)

- Por ausentismos de 8 días o más, se deberán pagar todas las ramas. (Art. 31, fracción I)

- Por incapacidades solo se pagara la rama de retiro (Art. 31, fracción IV).

* Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización

TEMA 3.

RIESGO DE TRABAJO

Inscripción ante el riesgo de trabajo

- Todos los patrones están obligados a inscribirse de acuerdo a la clase, grado y prima de riesgo de trabajo

- La Ley del Seguros Social reconoce cinco clases de riesgo de trabajo (clase I, II, III, IV Y V)

- En el Reglamento de Afiliación, Clasificación de Riesgo de Trabajo, Fiscalización y Recaudación existe el catálogo de actividades para ubicar al patrón en la clase y grado de riesgo de trabajo que le corresponde, así como las disposiciones reglamentarias para la determinación de la prima.

Inicio de actividades

- Las empresas al registrarse por primera vez o al cambiar de actividad deberán auto clasificarse 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.

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

CLASES Y TASAS DE RT

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

Siniestralidad

- Las empresas tendrán la obligación de **revisar anualmente su siniestralidad**, **conforme** al período y dentro del plazo que señale el **reglamento**, para determinar si permanecen en la misma prima, se disminuye o aumenta.

- La prima conforme a la cual estén cubriendo sus cuotas las empresas podrá ser modificada, aumentándola o disminuyéndola en una proporción **no mayor al uno por ciento** con respecto a la del año inmediato anterior, tomando en consideración los riesgos de trabajo terminados durante el lapso que fije el reglamento respectivo, con independencia de la fecha en que éstos hubieran ocurrido y la comprobación documental del establecimiento de programas o acciones preventivas de accidentes y enfermedades de trabajo. Estas modificaciones no podrán exceder los límites fijados para la prima mínima y máxima, que serán 0.5% y 15%

Formulas

Índice de siniestralidad = If * Ig

Índice de frecuencia

If = n / (N * 300)

Índice de gravedad Ig = 300 * [(S / 365) + V * (I + D)] / n

Sustituyendo

Siniestralidad =

[(S/365) + V * (I + D)] / N

"POR ESO EL SUA ES LO MAXIMO"

Obligación del patrón

- Para que el patrón determine su prima deberá llevar un registro pormenorizado de su siniestralidad, desde el inicio de cada uno de los casos hasta su terminación, **estableciendo y operando controles de documentación e información que él genere**, así como de la que elabore el instituto, esta última información será entregada al trabajador o a sus familiares para que la hagan llegar al patrón, con el fin de justificar sus ausencias al trabajo o al momento de reincorporarse al mismo.

- *El patrón estará obligado a recabar la documentación correspondiente del trabajador o sus familiares y si éstos omiten la entrega, el propio patrón deberá obtenerla del instituto**

*Artículo 34 del Reglamento de La Ley Del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación De Empresas, Recaudación Y Fiscalización.

Declaración de riesgo de trabajo

- **Todo patrón que tenga a su cargo trabajadores inscritos en el Seguro Social está obligado a calcular anualmente la siniestralidad ocurrida en sus empresas**, por el periodo comprendido desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

- A presentarse a más tardar el último día de febrero de cada año.

- Puede generarse directamente del SUA

- Puede generarse con formatos autorizados y acudir a la sub delegación que le corresponda al patrón a presentarla.

Envío de riesgos de trabajo a través del SIAAT (Portal de la STPS)

- Acuerdo por el que se crea el SISTEMA DE AVISOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO y se dan a conocer los formatos para informar los accidentes y defunciones de los trabajadores**.(SIAAT)**

- Publicado el 14 de diciembre del 2015 en el Diario Oficial de la Federación, con entrada en vigor el día 1º de enero del 2016.

- Objeto: Establecer el Sistema de Avisos de Accidentes de Trabajo y dar a conocer los formatos de los avisos de accidentes de trabajo, así como las defunciones.

Multa

- Los sujetos obligados a presentar el detalle de los contratos celebrados de suministro de personal y no cumplan en tiempo y forma, el INFONAVIT **podrá** imponer una multa que puede ascender hasta 350 veces el salario mínimo.

- VDUMA $ 113.14 X 350 = $ 39,599.00

- Artículo 55 de la Ley del INFONAVIT

TEMA 4.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN EN INFONAVIT

Fundamento legal para el pago del INFONAVIT

- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones

- Art. 123 Apartado A) fracción XII

Obligación de los patrones (Art. 29 LINFONAVIT y Art. 3 DEL RIPAEDI)

- Inscribirse e inscribir a sus trabajadores con el salario que perciban al momento de su inscripción.
- Determinar el monto de las aportaciones del 5% sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras.
- Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, que se destine al pago de abonos para cubrir prestamos otorgados por el instituto. (Trascendental la reforma de febrero 2025)
- RIPAEDI: *Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al INFONAVIT*

Salario diario integrado para pago de aportaciones al INFONAVIT

- En estricto apego a lo dispuesto por el articulo 143 de la ley federal del trabajo, vigente a la fecha

- **El salario tiene la misma connotación que en la Ley del Seguro Social. (Art. 29, fracción II)**

Ley de INFONAVIT (Art. 29, Fracc. 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 las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la ley del seguro social y en la ley federal del trabajo. **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".

Prestaciones que lo integran, conforme a la LFT

- Cuota diaria
- Gratificaciones (aguinaldo)
- Primas (vacacional, dominical, antigüedad, etc)
- Percepciones
- Alimentación
- Habitación
- Comisiones
- Prestaciones en especie y
- Cualquier cantidad o prestación **que se entregue por sus servicios**

Excepciones en su integración

Independiente a lo que se viene aplicando en la práctica profesional (SUA), el articulo 143 de la Ley Federal de Trabajo establece que no serán parte integrante del salario los siguientes conceptos:

- Instrumentos de trabajo
- Fondo de ahorro (partes iguales, **no importa su retiro**)
- Cantidades otorgadas para **fines sociales o sindicales**
- Aportaciones al IMSS

Topes de salarios

- Conforme al artículo 144 de la Ley Federal del Trabajo es de **10 veces** el salario mínimo general del **área geográfica del contribuyente.**

- De julio 2007 en adelante 25 VSMGDF (25 veces **VDUMA**)

- Conforme al artículo 13 del RIPAEDI

  Límite inferior el SMGAG* y como límite superior 25 veces el SMGDF. **(VDUMA)**

*Por trabajadores en Zona Norte Fronteriza, a partir de 2019.

Incidencias en días cotizados (Art. 35 RIPAEDI)

- Por ausentismos menores a 8 días, en forma consecutiva o interrumpida se descontarán

- Por **ausentismos de más de 8 días** consecutivas el patrón queda liberado del pago de aportaciones siempre que se **haya presentado el aviso de baja**

- *Por incapacidades subsiste la obligación de pago de aportaciones.*

RETENCIONES POR CRÉDITO HIPOTECARIO DEL TRABAJADOR

NACIMIENTO DE LA UMI

A. Este factor “nace oficialmente”, para el ejercicio 2018, en el Presupuesto de Ingresos y Egresos INFONAVIT 2018.

B. Esto se confirmó por el propio INFONAVIT cuando dio a conocer la Subdirección General de Planeación y Finanzas el oficio SGPF/013/2018 fechado el día 09 de enero de 2018.

C. Año con año, el nuevo valor denominado UMI INFONAVIT dependerá del incremento autorizado por la CONASAMI y el valor de la UMA publicado por INEGI.

D. Todo lo antes descrito al tenor de lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley del INFONAVIT, el cual no reconoce dicho concepto.

Formas de amortizar un crédito para vivienda

Amortizaciones con porcentaje.

SDI

Por :

Días cotizados

Igual:

Base para la aplicación del porcentaje

Por:

Porcentaje 20%, 25% 0 30%.

Igual:

Amortización del crédito

ANEXO UNO
Tasas de Descuentos
(Expresadas en porcentajes)

Salario (VSM)	Créditos actualmente con tasa máxima de:		
	20%	25%	30%
2	15.7	19.6	24.6
3	16.8	21.0	26.0
4	17.2	21.5	26.5
5	17.7	22.1	27.1
6	17.8	22.3	27.3
7 o más	20.0	25.0	30.0

Dicho acuerdo fue publicado en el **Diario Oficial de la Federación** del 8 de diciembre de 1997, a través del cual se autorizó la disminución de los porcentajes de descuento para la amortización de los créditos de vivienda otorgados hasta al 31 de enero de 1998.

Amortización de crédito en veces de salario mínimo mensual vigente del Distrito Federal. (Regla vigésima sexta de las reglas para el otorgamiento de créditos)

- Salario mínimo actual de la CDMX $ 278.80
- Salario del trabajador TOPADO (25 VSMGDF (25 VECES VDUMA)
- **Factor de amortización: 200.2440 VSMG.**
- Bimestre a trabajar: 1/2025
- Días del bimestre: 59
- Incidencias: 3 ausentismos.
- Días cotizados: 56

FACTOR VSMGDF	200.244
SALARIO MÍNIMO GENERAL	278.8
BASE MENSUAL	55,828.03
POR MESES DEL BIMESTRE	2
AMORTIZACION BIMESTRAL	111,656.05
DIAS DEL BIMESTRE	59
AMORTIZACION POR DIA	1,892.48
DIAS COTIZA EL TRABAJADOR	56
AMORTIZACION PRIMER BIM	105,978.63
SEGURO	15.00
TOTAL A AMORTIZAR.	105,993.63

DETERMINACIÓN DE LA AMORTIZACIÓN CON VALOR DE LA UMI

FACTOR VSMGDF	200.244
VALOR UMI	100.81
BASE MENSUAL	20,186.60
POR MESES DEL BIMESTRE	2
AMORTIZACION BIMESTRAL	40,373.20
DIAS DEL BIMESTRE	61
AMORTIZACION POR DIA	661.86
DIAS COTIZA EL TRABAJADOR	56
AMORTIZACION PRIMER BIM	37,063.92
SEGURO	15.00
TOTAL A AMORTIZAR.	37,078.92

Aclaración 2025 de la UMI

- A partir de la reforma a la Ley del Infonavit de abril del 2016, la actualización anual de los créditos originados en VSM se ajusta al valor que resulte menor entre el incremento porcentual del salario mínimo y el crecimiento porcentual de la UMA, siendo la UMI la referencia monetaria que resulta en dicho mínimo.

- No obstante, aunque para 2025 el incremento de la UMA fue de 4.21%, el Infonavit dio a conocer, el pasado 10 de enero de 2025, a través de su página en Internet que el valor de la UMI permanecerá en $100.81 pesos diarios, es decir; que no sufre cambio respecto del valor de la UMI de 2024.

Aclaración 2025 de la UMI

En términos generales, el Infonavit ha explicado que el objetivo de esta medida es proteger a los acreditados ante aspectos económicos, principalmente relacionados con:

1. Los altos incrementos en el Salario Mínimo, que aun y cuando han sido positivos, podrían generar una carga mayor para los créditos en VSM, si no se controla su impacto.

2. La Inflación elevada, que cada vez afecta más el poder adquisitivo de los trabajadores y las familias mexicanas.

Aclaración 2025 de la UMI

Por lo anterior, el Infonavit asume esta medida como un compromiso de alivio financiero al congelar la UMI, siendo una medida de apoyo directo para que los saldos y mensualidades de los créditos no aumenten este año.

Otros procedimientos

- **Amortización de créditos en cuota fija**, estos créditos se otorgaban a los trabajadores con salario mínimo y eran cantidades fijas las que se descontaban expresadas ya en pesos.

- **Otro** considerar, cuando el trabajador pierde el empleo y realiza un convenio con el INFONAVIT para el seguir pagando directamente el crédito. (**Flexi Pago Infonavit por desempleo**.)

- Actualmente, estamos observando que los créditos están otorgándose en pesos, situación que es acorde con la desindexación del salario mínimo general.

Responsabilidad Compartida

El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) presentó el programa de reestructura de créditos originados en Veces Salarios Mínimos (VSM) a pesos, denominado "**Responsabilidad Compartida**", con el fin de darles más certeza a sus acreditados sobre el pago de su financiamiento además de apoyarlos para reducir hasta 55% el saldo de su deuda.

Responsabilidad Compartida

Aquellos que sean autorizados podrán acceder a una tasa de interés fija entre el 1% y el 10.45%, ya que dependerá del ingreso mensual de cada uno de los acreditados. Además, también podrán obtener un descuento sobre la deuda total del financiamiento con el objetivo de que la persona termine de pagar en el tiempo que se estableció cuando fue solicitado.

Responsabilidad solidaria del patrón

- Los patrones son solidariamente responsables del entero de los descuentos ante el instituto.

- La responsabilidad solidaria de los patrones en la amortización de créditos será a partir de la fecha en que deban iniciar los descuentos, y hasta la presentación de los avisos de baja del trabajador o cuando el instituto les notifique el aviso de suspensión de los descuentos.(Art. 50 RIPAEDI)

- El patrón que omita efectuar los descuentos correspondientes deberá enterar por su cuenta los abonos para la amortización de los créditos respectivos. (Art. 52 RIPAEDI)

Fecha de inicio de retención

EL INSTITUTO NOTIFICARA AL PATRÓN O PATRONES DE UN TRABAJADOR EN EL MOMENTO QUE SE OTORGUE UN CRÉDITO DE VIVIENDA.

FORMAS DE NOTIFICACIÓN.

AVISO DE INICIO DE DESCUENTO DE RETENCIÓN.

A TRAVÉS DE INCLUIR LOS DATOS DEL CRÉDITO EN LA CEDULA DE DETERMINACIÓN DE CUOTAS DEL INSTITUTO.

POR SU PORTAL DE INTERNET.

Fecha de inicio de retención

EL PATRÓN DEBERÁ INICIAR LA RETENCIÓN Y EL ENTERO DE LOS DESCUENTOS A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE A AQUEL EN QUE RECIBE ALGUNO DE LAS FORMAS DE NOTIFICACIÓN.(ART. 44 DEL RIPAEDI)

LA FALTA DE RECEPCIÓN DE LAS CEDULAS DE DETERMINACIÓN A QUE SE REFIERE ESTE REGLAMENTO NO EXIME AL PATRÓN DE LA OBLIGACIÓN DE RETENER Y ENTERAR LOS DESCUENTOS. (ART. 48 RIPAEDI)

Fecha para dejar de retener

CUANDO EL TRABAJADOR CAMBIA DE TRABAJO.

EL TRABAJADOR FIRMA UNA REESTRUCTURA.

EL TRABAJADOR TERMINA DE PAGAR O CANCELA SU CRÉDITO.

Consecuencias de no retener en tiempo

- El patrón se hace acreedor a pagar actualización y recargos sobre el importe omitido.
- De suma trascendencia cuidar esta situación para que el patrón pueda licitar.
- Ya es común que soliciten la carta de no adeudo para subcontratar al personal.

REFORMA A LA LEY DE INFONAVIT FEBRERO 21 DE 2025

Reforma constitucional en diciembre 2024

- Diario Oficial de la Federación de diciembre 2 de 2024, edición vespertina.
- Reforma a la fracción XII del artículo 123 Apartado A
- El fondo establece un sistema de vivienda **con orientación social** para las personas trabajadoras derechohabientes que permita obtener crédito barato y suficiente para su adquisición o mejora; también podrá adquirir suelo y construir vivienda, en los términos que fije la ley.

Reforma constitucional en diciembre 2024

- **La ley establecerá los términos y condiciones para que las personas trabajadoras puedan acceder a las viviendas en arrendamiento social, así como al derecho de adquirirlas en propiedad**. La mensualidad del arrendamiento social no podrá exceder del treinta por ciento del salario de las personas trabajadoras.

- En cualquier caso, **se dará preferencia de acceso a la vivienda en arrendamiento social a las personas trabajadoras que hayan aportado continuamente al fondo y no cuenten con vivienda propia.** La ley preverá mecanismos para evitar discrecionalidad o injerencias arbitrarias que limiten el acceso a este derecho.

Descuentos a los trabajadores

- La obligación de realizar los **descuentos por amortizaciones de créditos solicitados** al INFONAVIT de los trabajadores **se da aún en casos de ausencias o incapacidades.**

- Hasta antes de la reforma no existía la obligación de hacer descuento y por consiguiente entero de amortizaciones en caso de ausencia de los trabajadores, a partir del 22 de febrero del 2025 el patrón no debe suspender la retención ni el pago correspondiente a la amortizaciones de créditos de los trabajadores en periodos de ausencias o incapacidades.

- Artículo 29, fracción IX

Ausentismos

- Recordar que los ausentismos es en base a lo dispuesto a la Ley del Seguro Social.
- Modificación al párrafo siguiente de la fracción IX del artículo 29 de la Ley del INFONAVIT
- Aun y cuando no haya salario por ausentismo el patrón deberá pagar lo que corresponda a la amortización del crédito por arrendamiento social de vivienda construida o administrada por el INFONAVIT.

Incapacidades

- Recordar que las incapacidades es en base a lo dispuesto a la Ley del Seguro Social.

- Modificación al párrafo siguiente de la fracción IX del artículo 29 de la Ley del INFONAVIT

- Aun y cuando no haya salario por incapacidad el patrón deberá pagar lo que corresponda a la amortización del crédito por arrendamiento social de vivienda construida o administrada por el INFONAVIT.

TEMA5.

INFORMATIVAS A PRESENTAR DERIVADO DEL REPSE

ANTECEDENTE

Definiciones básicas
Por Ley Federal del Trabajo

- Se permite la subcontratación de **servicios especializados o de ejecución de obras especializadas** que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público a que se refiere el artículo 15 de esta Ley.

- Los **servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial** también serán considerados como especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba. Se entenderá por grupo empresarial lo establecido en el artículo 2, fracción X de la Ley del Mercado de Valores.

Grupo empresarial

El conjunto de personas morales organizadas bajo esquemas de participación directa o indirecta del capital social, en las que una misma sociedad mantiene el control de dichas personas morales

Definiciones básicas por Disposiciones de Carácter General

Aviso de registro: documento expedido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a las contratistas que cumplan con los requisitos establecidos en las presentes disposiciones.

Beneficiaria: aquella persona física o moral que reciba los servicios especializados o la ejecución de obras especializadas de la contratista, siempre que los mismos no formen parte de su objeto social ni de su actividad económica preponderante

Definiciones básicas por Disposiciones de Carácter General

Contratista: la persona física o moral que cuenta con el registro expedido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social al que hace referencia el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo y que presta servicios especializados o ejecuta obras especializadas con trabajadores bajo su dependencia a favor de una o más beneficiarias.

Padrón: Padrón Público de Contratistas de Servicios Especializados u Obras Especializadas a que se refiere el artículo 15, párrafo quinto, de la Ley Federal del Trabajo.

Secretaría: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Definiciones básicas por Disposiciones de Carácter General

Plataforma: la plataforma informática a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que las personas físicas y morales puedan obtener su registro y su inscripción en el padrón.

Servicios u obras especializadas: son aquellos que reúnen elementos o factores distintivos de la actividad que desempeña la contratista, que se encuentran sustentados, **entre otros**, en la capacitación, certificaciones, permisos o licencias que regulan la actividad, equipamiento, tecnología, activos, maquinaria, nivel de riesgo, rango salarial promedio y experiencia, **los cuales aportan valor agregado a la beneficiaria.**

Definiciones guía REPSE

1. El **proporcionar o poner a disposición trabajadores propios en beneficio de un tercero**, se configura cuando uno o varios trabajadores llevan a cabo los servicios especializados en un espacio o centro de trabajo (propiedad, o bajo la administración o responsabilidad del contratante) distinto de aquel con quien guardan una relación laboral (contratista), por lo cual el contratista debe contar con el REPSE y éste debe quedar plasmado en el instrumento jurídico suscrito entre contratante y contratista.

Definiciones guía REPSE

2.En los casos en que los trabajadores de una empresa desarrollen labores en las instalaciones de otra, **se considerará que se proporciona o pone a disposición personal**, cuando los trabajadores de la primera desempeñen sus labores en las instalaciones de la segunda de manera **permanente, indefinida o periódica**; por lo que, en este caso, la empresa que proporciona o pone a disposición los trabajadores deberá contar con el registro ante el REPSE y acreditar el carácter especializado de las labores que sus trabajadores llevan a cabo en las instalaciones de la otra, siempre y cuando no tengan el mismo objeto social o actividad económica preponderante.

Definiciones guía REPSE

3.Son indicios de que se proporcionan o ponen a disposición trabajadores todas aquellas labores que se realicen en las instalaciones de una empresa, establecimiento o centro de trabajo por personal que no sean trabajadores de estos; por lo que en el desarrollo de una inspección de trabajo se deberá acreditar la naturaleza de los servicios que estos trabajadores prestan en las instalaciones del tercero y que las labores que desempeñan no corresponden al objeto social ni a la actividad económica preponderante de éste; en caso de que se trate de una puesta a disposición de trabajadores, la persona empleadora deberá contar con el REPSE, sin perder de vista que no debe existir ningún esquema de simulación en perjuicio de los trabajadores.

SUJETOS OBLIGADOS A TRAMITAR EL REGISTRO

Contratista

- Se contará con una plataforma informática a cargo de la STPS a través de la cual se inscribirán las personas físicas y morales que deseen obtener el registro.

- Dicha plataforma será administrada por la Unidad de Trabajo Digno y contará con el soporte informático de la Dirección General de Tecnologías de la Información de dicha dependencia.

Empresa de grupo

- De igual forma que un contratista, siempre y cuando encuadre en la definición de “Grupo Empresarial”, antes citada.

DECLARACIONES INFORMATIVAS

Acrónimos

ICSOE: Informativa de Contratos de Servicios u Obras Especializados

SISUB: Sistema de Información de Subcontratistas

Reforma a la Ley Federal del Trabajo

- Elimina la subcontratación de personal

- Permite la subcontratación de servicios especializados u obras especializadas

INFORMACIÓN POR PROPORCIONAR AL IMSS (ICSOE)

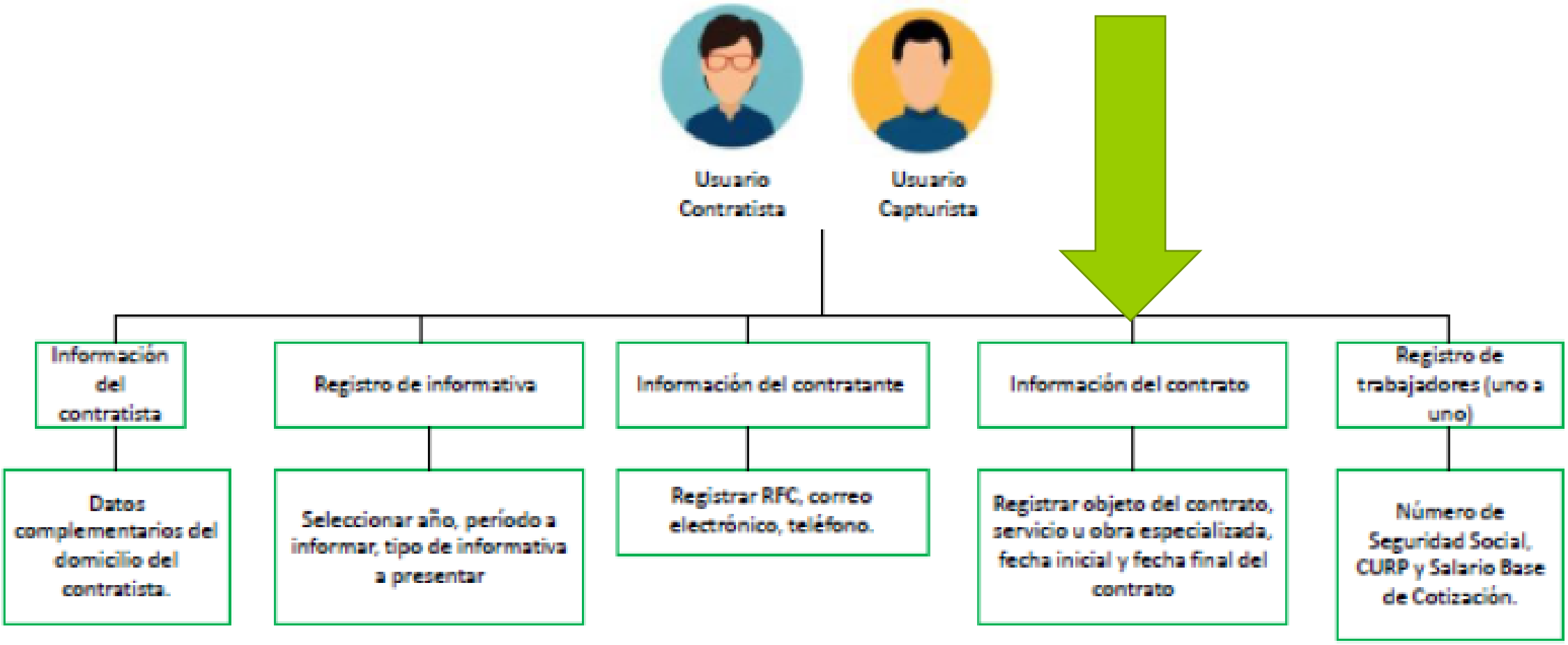
Principales datos

- Correo electrónico (Obligatorio)
- Número de Teléfono fijo (Opcional)
- Número de teléfono móvil (Obligatorio)
- Domicilio social y fiscal (SI o NO)
- Subir archivo PDF del registro en el REPSE
- Una vez capturada la información, “EL ADMINISTRADOR” podrá autorizar a “USUARIOS CAPTURISTAS”

Datos del usuario/capturista

1. Anotar CURP y validar
2. Si la validación es exitosa, aparece el nombre de la persona
3. Rol asignado: Capturista
4. Correo electrónico
5. Teléfono (no precisa cual)
6. “GUARDAR”, El usuario se guardo exitosamente.
7. En el aplicativo podemos CONSULTAR a quienes dimos de alta como usuarios y se puede exportar en archivo de EXCEL.

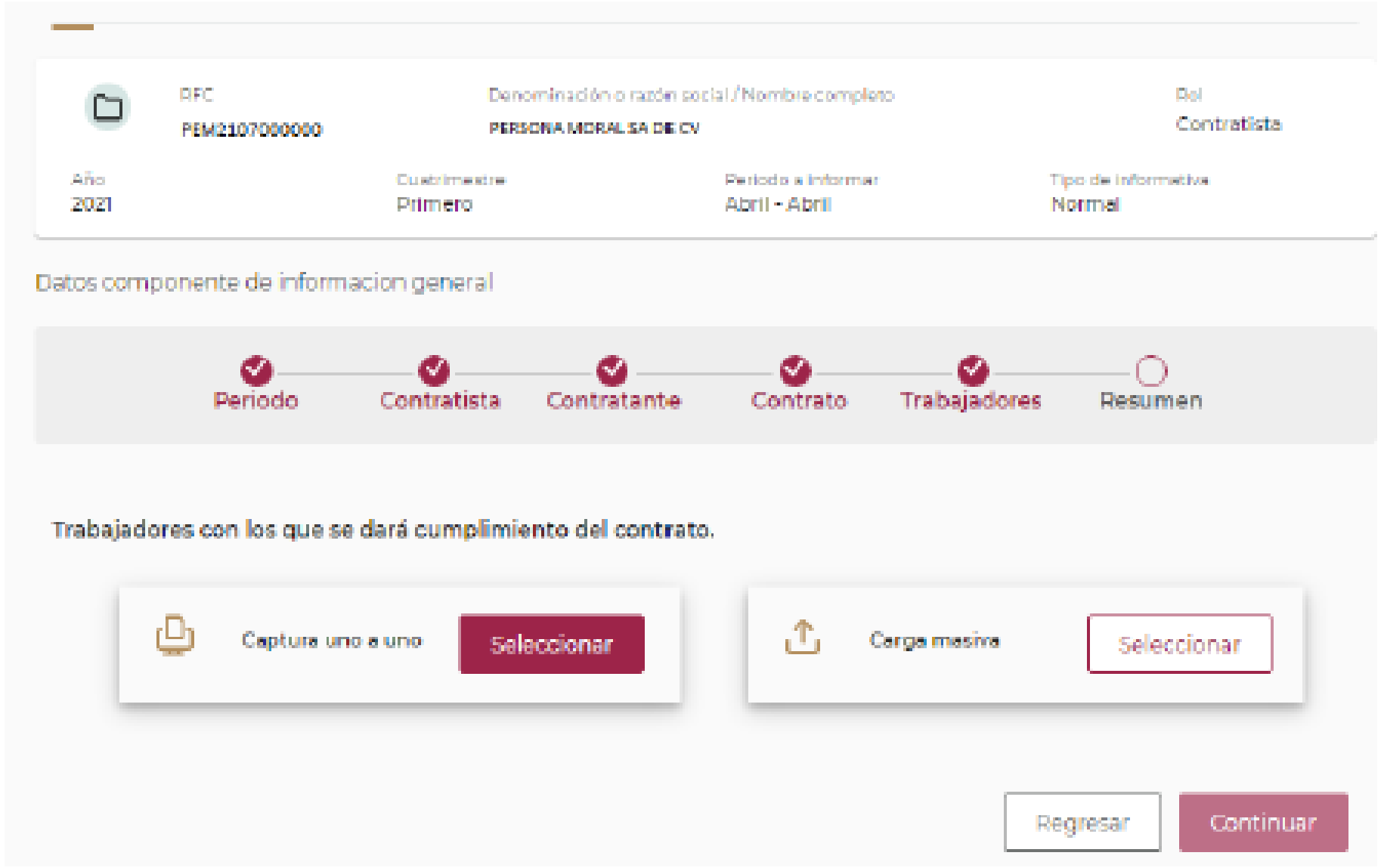
Carga de información en el aplicativo*



* Fuente: Guía registro de informativa y contratos, ICSOE

Principales datos a capturar

- Domicilio del contratista (Social/fiscal)
- Datos del contratante (RFC, razón social o nombre, correo electrónico, teléfono móvil, teléfono fijo, domicilio convencional y fiscal)
- **DATOS DEL CONTRATO:** Objeto, servicio u obra especializada contratada, fecha inicio y fecha fin del contrato.
- **Trabajadores:** En éste apartado debes registrar la información correspondiente a los trabajadores con los que das o diste cumplimiento al contrato.


RFC
PEM2107080080
Denominación o razón social/Nombre completo
PERSONA MORAL SA DE CV
Rol
Contratista
Año
2021
Cuatrimestre
Primero
Periodo a informar
Abril - Abril
Tipo de informativa
Normal
Datos componente de informacion general
Periodo
Contratista
Contratante
Contrato
Trabajadores
Resumen
Trabajadores con los que se dará cumplimiento del contrato.
Captura uno a uno
Seleccionar
Carga masiva
Seleccionar
Regresar
Continuar

INFORMACIÓN POR PROPORCIONAR AL INFONAVIT (SISUB)

Definiciones básicas

Aportaciones: La cantidad equivalente al cinco por ciento, del salario base de aportación de los trabajadores, que el patrón paga al Instituto.

Beneficiaria: Es aquella persona física o moral que reciba los servicios especializados o la ejecución de obras especializadas de la contratista, siempre que los mismos no formen parte de su objeto social ni de su actividad económica preponderante.

Contratos de servicios: Contratos celebrados entre las personas físicas o morales que presten servicios especializados o la ejecución de obras especializadas con las personas físicas o morales que se beneficien de estos servicios.

Definiciones básicas

Sujeto obligado: Persona física o moral, que cuenta con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a que hace referencia el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo.

Registro emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social: El otorgado a las empresas que realizan la prestación de servicio especializado o la ejecución de obras especializadas.

Trabajador: la persona que tenga ese carácter en términos de la Ley Federal del Trabajo.

Sujetos obligados y a partir de cuando

- Persona física o moral, que cuenta con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a que hace referencia el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, mejor conocido como REPSE.

- **Vigente a partir del 23 de abril de 2021**, a más tardar el día 17 del mes posterior a la conclusión del cuatrimestre de referencia, esto es a más tardar el día 17 de los meses de enero, mayo y septiembre, a través del sistema denominado SISUB.

Ingreso al SISUB

- Será a través del Portal empresarial mediante el número de registro patronal identificado como principal; y se reportará la información correspondiente a los contratos celebrados por el sujeto obligado, incluyendo todos sus registros patronales; en el caso de persona morales deberá proporcionar la escritura constitutiva en formato PDF. (SIC, Reglas aplicables)

- Portal de Internet del Instituto (**Portal empresarial del INFONAVIT**), en el menú **“Mis trámites”**.

Información de los contratos

Deberán proporcionar la información siguiente:

- **Número de contrato**, tipo, objeto, monto pactado de la operación, vigencia
- Número(s) de registro patronal
- Número estimado de trabajadores que pondrán a disposición del beneficiario.
- Nombre y datos generales de identificación del beneficiario de los servicios.
- Deberá proporcionar el contrato correspondiente en formato PDF.

Información de aportaciones y descuentos efectuados

- Los sujetos obligados deberán proporcionar el monto de las aportaciones y entero de descuentos correspondientes a los trabajadores que, durante el cuatrimestre que se reporta, DE MANERA BIMESTRAL, prestaron servicios al amparo del contrato correspondiente.

- El monto de las aportaciones y enteros de descuentos que se proporcione deberá corresponder al o los números de registros patronales que están involucrados en el contrato.

Información de los trabajadores

Será de aquellos que se pongan a disposición del beneficiario y que estén vinculados con el Número de Registro Patronal señalado en el contrato, para lo cual se señalará el número de seguridad social del trabajador y el **domicilio del centro de trabajo donde preste los servicios o se ejecuten las obras especializadas.**

INFONAVIT | PORTAL EMPRESARIAL

INFONAVIT | PORTAL EMPRESARIAL

MIGUEL ANGEL DIAZ PEREZ | NRP: Y6628799105

Mis trámites Consultas Centro Atención Empresarial

Términos y condiciones | Envío de información | Consulta de folios

- La información que se deberá de proporcionar en el Sistema de Información de Subcontratación es con fundamento en lo dispuesto en el artículo 29- bis de la Ley del INFONAVIT, siendo de aplicación a las personas señaladas en la misma disposición.
- La información se considera confidencial de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 116 en la Ley de General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Al proporcionar los datos requeridos, se otorga el consentimiento en cuanto a que el INFONAVIT revise y analice la información en los términos que se señalan las disposiciones fiscales y laborables aplicables.

Acciones para promover el cumplimiento voluntario del informe del SISUB

☑ He leído y acepto las condiciones de este servicio.

Para realizar este trámite debes contar con tu e.firma

Certificado (.cer)* No se eligió ningún archivo Elegir archivo

Clave privada (.key)* No se eligió ningún archivo Elegir archivo

Contraseña de la e.firma*

*Datos obligatorios

Validar

INFONAVIT
PORTAL EMPRESARIAL
MIGUEL ANGEL DIAZ PEREZ | NRP: Y6628799105
Mis trámites
Consultas
Centro Atención Empresarial
Presentar informe
Presentar informe sin actividad
Mensajes

Cuatrimestre*

Seleccionar...

Información Sujeto Obligado (.csv)* No se eligió ningún archivo Elegir archivo

Detalle de trabajadores (.csv)* No se eligió ningún archivo Elegir archivo

Documentación

- Instructivo de llenado de archivos XLS
- Layout información sujeto obligado
- Layout detalle de trabajadores
- Layout detalle del contrato

Sugerencia, guardar cada archivo como “MAESTRO” e ir dejando la base para cada periodo a informar

Contrato (.pdf o .zip)* No se eligió ningún archivo Elegir archivo

Registro emitido por STPS (.pdf o .zip)* No se eligió ningún archivo Elegir archivo

Escritura Constitutiva (.pdf o .zip)* No se eligió ningún archivo Elegir archivo

Validar

Layout sujeto obligado

	Periodo		b-Datos de identificación					c-Domicilio fisc				
3	cuatrimestre que declara	año que se declara	Registro Federal de Contribuyente	Nombre denominacion o razon social	Correo electronico	Telefono (numero extension)	Registro patronal	Calle	Numero exterior	Numero interior	Entre calle	Y calle
4												
5												

1	a-Datos Generales										
2	c-Domicilio fiscal					d-Datos actuales de la escritura pública					
3	Y calle	Colonia	Codigo Postal	Municipio o Alcaldia	Entidad Federativa	Representante legal	Administrador Unico	Numero de escritura	Nombre del Notario Publico	Numero de Notario Publico	Fecha de escritura publica
4											
5											

1		c-Los Montos de las Aportaciones y Amortizaciones			f-Copia simple del registro emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
2		g-Aportación y Amortización			a-Registro en STPS
3	Folio mercantil	Aportacion sin credito de los trabajadores del contrato	Aportacion con credito de los trabajadores del contrato	Amortizacion de los trabajadores del contrato	Numero de registro ante la Secretaria de Trabajo y Prevision Social
4					
5					

Consideraciones para su captura

1. **Para el cuatrimestre:** Utilizar número arábigo 1, 2 o 3; según sea el caso.

2. **Representante legal:** El que tenga poderes para actos de administración.

3. **Administrador Único:** De acuerdo al acta constitutiva corresponde al nombre de la persona que fue nombrado como tal, en caso de ser el mismo que el representante legal, se deberá repetir el nombre en esta columna.

Cabe comentar que en el instructivo proporcionado por la autoridad no reconoce la figura jurídica de Consejo de Administración; así como, Socio Gerente en una S de RL de CV., sugerencia: Anotar el nombre del Presidente del Consejo de Administración y, en su caso, el del Socio Gerente.

Consideraciones para su captura

4. **Número de escritura y número de notario:** En caso de ser persona física el sujeto obligado, anotar “0000”

5. **Nombre del notario:** Si el sujeto obligado es persona física, anotar NO APLICA

6. **Fecha de escritura:** Si el sujeto obligado es persona física, anotar 31/12/9999

7. **Registro en la STPS:** Número o folio de registro obtenido en el REPSE **(SIC)**

Layout detalle contrato

1											
2	**Periodo**		**a-Datos generales del contrato**								
3	*cuatrimestre que declara*	*año que se declara*	*Registro Federal de Contribuyente del sujeto obligado*	*Numero de contrato*	*Tipo de contrato*	*Objeto del contrato*	*Monto del contrato*	*Vigencia (del contrato)*	*Fecha de inicio (del contrato)*	*Fecha de termino (del contrato)*	*Numero estimado mensual de trabajadores que se pondran a disposicion (del contrato)*
4											
5											
6											

b-Identificación del beneficiario de los servicios o trabajos		
Registro Federal de Contribuyentes	*Nombre denominacion o razon social*	*Registro Patronal ante el IMSS*

Layout detalle contrato

c-Domicilio fiscal del beneficiario de los servicios o trabajos contratados										
Calle	*Numero exterior*	*Numero interior*	*Entre calle*	*Y calle*	*Colonia*	*Codigo Postal*	*Municipio o Alcaldia*	*Entidad Federativa*	*Correo electronico*	*telefono (numero extension)*

Consideraciones para su captura

1. **Para el cuatrimestre:** Utilizar número arábigo 1, 2 o 3; según sea el caso.

2. **Número de contrato:** De acuerdo al que haya asignado el Contratista o anotar un número consecutivo; en caso de que haya identificado el contrato con el folio de autorización, DEBERÁ anotarlo o, en su caso anotar “0”

3. **Tipo de contrato:** Vgr. Obra especializada, tiempo determinado, etcétera.

4. **Número de trabajadores:** Ojalá y recuerden que anotaron en el REPSE; ya que, debe señalar el número de trabajadores que se pondrán a disposición del beneficiario del servicio.

Cuando los trabajadores estén relacionados con dos o más contratos, deberán relacionar cada contrato al que esté relacionado en una sola fila por trabajador separado por puntos. (Fuente: Instructivo de llenado)

Layout detalle trabajadores

1									d-Información de los trabajadores
2	Periodo		a-Identificación						
3	cuatrimestre que declara	año que se declara	Registro Federal de Contribuyente del sujeto obligado	Numero de contrato	Registro Patronal ante el IMSS	Numero de Seguro Social del trabajador	Calle (centro del trabajo)	Numero exterior (centro del trabajo)	Numero interior (centro de trabajo)
4									
5									

1				
2				
3	Colonia (centro de trabajo)	Codigo Postal (centro de trabajo)	Municipio o Alcaldia (centro de trabajo)	Entidad federativa (centro de trabajo)
4				
5				

e-Determinación del salario base de aportación, y				
a-Percepciones por bimestre 1				
Monto Percepciones variables	Monto Percepciones fijas	Dias de Incapacidad	Percepciones no integrables al SBA	salario no excedente (VSM)

Consideraciones para su captura

1. **Número de contrato: Debe** coincidir con el que aparece en el archivo de detalle de contrato.

2. **Monto de percepciones variables:** Deberá informarse por el bimestre que forma parte de cuatrimestre que se reporta y corresponde al monto de las percepciones variables que se pagaron en el bimestre inmediato anterior, que sirvieron de base para la determinación del Salario base de aportación. En caso de no contar con información se deberá de señalar 0.

3. **Monto de percepciones fijas:** Deberá informarse por el bimestre que forma parte de cuatrimestre que se reporta y corresponde al monto de las percepciones fijas que efectivamente se pagaron al trabajador en el bimestre que se reporta y que sirven de base para la determinación del Salario base de aportación, y que forma parte del cuatrimestre que se reporta.

Consideraciones para su captura

4. **Percepciones no integrables al SBA:** Deberá señalar el monto por bimestre, correspondiente al cuatrimestre que informa y que fue pagado de las percepciones por trabajador que no integran al salario base de aportación. En caso de no tener se deberá de señalar 0.

5. **Salario no excedente (UMA):** Deberá de señalar el salario que no excede de 25 UMAS, en caso de sea el tope, señalar el monto del mismo.

* Si bien la declaración es de forma cuatrimestral, la información correspondiente a las percepciones fijas, variables y días de incapacidad deberá ser llenada de forma bimestral. (Fuente: Instructivo de llenado)

Preguntas frecuentes

Las percepciones variables y las percepciones fijas a que se hace referencia, ¿de qué forma se van a informar?

- *Será de forma bimestral separando los trabajadores de acuerdo como son informados en el SUA, las percepciones fijas son las efectivamente pagadas en el bimestre* ***y las percepciones variables son las del bimestre inmediato anterior.***

Sugerencias para la captura de los LAYOUT

1. Se deberá de llenar los archivos por RFC con la totalidad de los registros patronales que tiene vinculado al mismo.

2. Solo se debe llenar las celdas que se requiere la información, esto toda vez que al convertirse a *.CSV, el sistema rechazará el archivo, en razón de que lee esas celdas como información adicional en blanco.

3. Si la versión del Office está en inglés, remplaza la Ñ por N.

4. No se deben usar formulas o vincular libros o archivos.

5. En caso de columnas en las que se pueda ingresar letras o números si no se cuenta con dato se deberá de señalar NA.

Sugerencias para la captura de los LAYOUT

6. No debe quedar ninguna celda o campo vacío en columnas o filas.

7. En las columnas en las que se solicita fecha, el formato es DD/MM/AAAA, en caso de no contar con fecha definida señalar 31/12/9999.

8. La información de las columnas a que se refiere domicilio de centro de trabajo donde laboran los trabajadores, deberá repetirse en las filas y columnas tantas veces como trabajadores haya, en caso de que sea el mismo domicilio.

9. **No se deben eliminar las filas donde aparecen los encabezados.**

10. Los montos que corresponden a aportaciones con y sin crédito, amortizaciones, percepciones, salario, no deben de tener formato de moneda.

TEMA 6.

CONSIDERACIONES FINALES

Trascendencia de las nóminas

- Sin lugar a duda: VIVIMOS DE LA TIMBRADA Y LO QUE NOS ESPERA.

- Con el aplicativo informático del SAT (VISOR PARA LA EMPRESA), a partir de 2019 es toda una odisea y no dudo que el del 2025 también lo sea, pero nos demostró la autoridad la base de datos que tiene para ejercer sus facultades de comprobación.

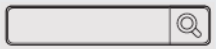
- Por lo que, el intercambio de información que tiene con el IMSS hace que: debemos tener bien definido que conceptos de pago son parte integrante del salario, así como los días laborados y pagados en la determinación del Salario Base de Cotización.

- Reforma a la LFT publicada el 11/01/2021 en el DOF la cual en términos generales dispone:

a) Normatividad aplicable al “TELETRABAJO”, mejor conocido como “HOME OFFICE”
b) Regla general para adoptar la nueva organización laboral, 40% del tiempo contratado
c) La reforma reconoce “CAUSA DE FUERZA MAYOR”
d) Entre las principales obligaciones que tiene el patrón
    a) Proporcionar insumos al trabajador
    b) Pago de servicio de telecomunicaciones
    c) Pago proporcional de energía eléctrica
    d) Afiliar al trabajador en el IMSS bajo esta nueva modalidad

POR SU ATENCIÓN ¡GRACIAS!

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

"Queda prohibida la reproducción parcial o total de este material por cualquier medio, sin para ello contar con la autorización previa, expresa y por escrito del autor. Toda forma de utilización no autorizada, será perseguida con los establecido en la Ley Federal de Derechos de Autor. **Derechos Reservados Conforme a la ley.** Copyright ©."