Gasolineras: Tratamiento Laboral y de Seguridad Social (LFT, IMSS, INFONAVIT)

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

TEMARIO

1. Ley Federal de Trabajo
   - Patrón y trabajador
   - Condiciones de trabajo
   - Sueldos y salarios
   - Prestaciones de Ley
   - Medidas de protección del salario
   - Obligaciones del patrón
   - Obligaciones del trabajador
   - Plazos de prescripción
2. Ley del Seguro Social
   - Obligaciones del patrón
   - Clasificación en riesgo de trabajo
   - Integración del Salario fijo, variables y mixtos
   - Conceptos no integrables
   - Avisos de altas, bajas y modificaciones de salario
3. Ley del INFONAVIT
   - Obligaciones del Patrón
   - Descuentos por créditos hipotecarios de los trabajadores
   - Responsabilidad solidaria del patrón por créditos de los trabajadores

PATRÓN

(ART. 10 A 13 LFT)

- **Patrón**
  - Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.
  - Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.
- **Representantes del Patrón**
  - Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.
- **Intermediario**
  - Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.
  - No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

TRABAJADOR

(ART. 8 A 9 LFT)

- **Trabajador**
  - Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.
- **Trabajo**
  - Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.
- **Trabajador de confianza**
  - La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

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

  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 delincuencial.

CONDICIONES DE TRABAJO

(ART. 26 Y 27 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.

INTEGRACIÓN DEL SALARIO

(ART. 84 LFT)

- **El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por:**
  - Cuota diaria
  - Gratificaciones
  - Percepciones
  - Habitación
  - Primas
  - Comisiones
  - Prestaciones en especie
  - Y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo

PRESTACIONES

- Salario
- Aguinaldo
- Vacaciones
- Prima vacacional
- Descansos trabajados
- PTU
- Prima dominical
- Horas extras
- Prima de antigüedad
- Tres meses de sueldo despido injustificado
- 20 días por año de servicio para evitar la reinstalación
- Jubilaciones
- Pensiones
- Comisiones
- Días festivos
- Premio por asistencia
- Premio por puntualidad
- Bono por productividad
- Incentivo por viaje
- Viáticos no comprobados
- Intereses no cobrados sobre préstamos
- Fondo de ahorro
- Despensa
- Ayuda para comida
- Vales restaurante
- Ayuda para renta
- Ayuda para transporte
- Vales de gasolina
- Vales de uniforme
- Ayuda para lentes
- Ayuda por fallecimiento
- Reembolso de gastos médicos
- Beca para trabajadores
- Beca para hijos
- Cuotas sindicales pagadas por el patrón
- Bono anual
- Premio por antigüedad
- Vacaciones pagadas
- Subsidio por incapacidad

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. 88 Y 89 LFT)

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

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 provenientes del INFONAVIT.
  - Créditos otorgados o garantizados por el INFONACOT.

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%.

  III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del INFONAVIT.

  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 seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.
  - Después del cuarto 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**
  - Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, 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

(ART. 76 LFT)

Antigüedad en años	Días de vacaciones
1	6
2	8
3	10
4	12
5 A 9	14
10 A 14	16
15 A 19	18
20 A 24	20
25 A 29	22
30 A 34	24

PRIMA VACACIONAL

(ART. 80 LFT)

- **Prima vacacional**
  - 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**
  - 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 diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal
  - El 25 de diciembre
  - 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)

- **Forma de pago de horas extra**
  - **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. 56 bis y 57 LFT)

- **Tareas complementarias**
  - Los trabajadores podrán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual podrán recibir la compensación salarial correspondiente.
  - Para los efectos del párrafo anterior, se entenderán como labores o tareas conexas o complementarias, aquellas relacionadas permanente y directamente con las que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realice el trabajador.
- **Solicitud de Ajuste al salario**
  - El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.
  - El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

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.
  - En los demás casos previstos por esta Ley.

- **Prorroga 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.

FORMAS DE CONTRATACIÓN

(ART. 39-A LFT)

- **Periodo a prueba**
  - En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.
  - El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.
  - Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

FORMAS DE CONTRATACIÓN

(ART. 39-B LFT)

- **Capacitación inicial**
  - Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.
  - La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados.
  - Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

FORMAS DE CONTRATACIÓN

(ART. 39-C A 39-F LFT)

- **Reglas de aplicación a periodo de prueba y capacitación inicial**
  - La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario, se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador.
  - Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.
  - Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.
  - Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.

- **Labores discontinuas**
  - Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.
  - Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.

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. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos.

VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato 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.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(ART. 132 LFT)

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.

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.

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.

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 NOM 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.

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

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

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(ART. 132 LFT)

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 y 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.

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; y

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, y

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.

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.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

(ART. 134 LFT)

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

IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley.

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 concurran 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.

PRESCRIPCIÓN

- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- TÍTULO DÉCIMO.
  - ARTÍCULOS 516 AL 522.

PLAZO DE UN AÑO

(ART. 516 LFT)

- Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los Artículos siguientes.

PLAZO DE UN MES

(ART. 517 LFT)

- **Prescriben en un mes:**
  - I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y
  - II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.
  - En los casos de la Fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.
  - En los casos de la Fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

PLAZO DE DOS MESES

(ART. 518 LFT)

- Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

- La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

PLAZO DE DOS AÑOS

(ART. 519 LFT)

- **Prescriben en dos años:**

  I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo.

  II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo.

  III. Las acciones para solicitar la ejecución de la sentencia del Tribunal y de los convenios celebrados ante éste.

PLAZO DE DOS AÑOS

(ART. 519 LFT)

- **Prescriben en dos años:**
  - La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo;
  - Desde la fecha de la muerte del trabajador
  - Desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado la sentencia o aprobado el convenio.
  - Cuando la sentencia imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar al Tribunal que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

NO INICIA LA PRESCRIPCIÓN

(ART. 520 LFT)

- **La prescripción no puede comenzar ni correr:**

  I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la Ley; y

  II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

INTERRUMPE LA PRESCRIPCIÓN

(ART. 521 LFT)

- **La prescripción se interrumpe:**

  I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante el Tribunal, independientemente de la fecha de la notificación. Si quien promueve omitió agotar el procedimiento de conciliación no estando eximido de hacerlo, el Tribunal sin fijar competencia sobre el asunto lo remitirá a la Autoridad Conciliadora competente para que inicie el procedimiento de conciliación establecido en el Título Trece Bis de esta Ley. No es obstáculo para la interrupción que el Tribunal sea incompetente.

  II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

  III. Por la presentación de la solicitud de conciliación a que se refiere el artículo 684-B de esta Ley. La interrupción de la prescripción cesará a partir del día siguiente en que el Centro de Conciliación expida la constancia de no conciliación o en su caso, se determine el archivo del expediente por falta de interés de parte. No es obstáculo para la interrupción que la Autoridad Conciliadora ante la que se promovió sea incompetente.

CÓMPUTO DE PLAZO

(ART. 522 LFT)

- Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción, sino cumplido el primero útil siguiente.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 15 LSS)

Los patrones están obligados a:

I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles.

II. Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha.

III. Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto.

IV. Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley y los reglamentos que correspondan.

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

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.

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

CLASIFICACIÓN EN RIESGO DE TRABAJO

(ART. 196 RLSSMACERF)

GRUPO 65	COMPRAVENTA DE GASES, COMBUSTIBLES Y LUBRICANTES	
FRACCIÓN	ACTIVIDAD	CLASE
651	Compraventa, envasado y/o distribución de gases para uso doméstico, industrial y medicinal. Comprende a las empresas que se dedican a la compra, venta, envase y/o distribución de gases a través de redes concesionadas, pipas, cilindros y otros similares, para uso doméstico, industrial y medicinal.	V
652	Compraventa de lubricantes y aditivos, sin transporte. Comprende a las empresas que se dedican a la compra, almacenamiento y venta al menudeo, medio mayoreo y/o mayoreo de aceites y grasas lubricantes y aditivos no comestibles, que no cuenten con transporte para la distribución ni equipo para el movimiento de las mercancías. Incluye cambios de aceite en vehículos automóviles, cuando éstos sean realizados por la venta de dichas mercancías. Excepto establecimientos con transporte, clasificados por separado.	II
653	Estaciones de venta de gasolina, diesel y compraventa de lubricantes y aditivos, con transporte. Comprende a las estaciones de venta de gasolina, diesel y otros combustibles similares y a las empresas que se dedican a la compra, almacenamiento y venta al menudeo, medio mayoreo y/o mayoreo de aceites y grasas lubricantes y aditivos no comestibles, que cuenten con transporte para la distribución y/o equipo para el movimiento de las mercancías. Excepto empresas que se dedican a prestar el servicio de transporte, clasificadas por separado.	III

BASES DE COTIZACIÓN

- Salario mínimo general $ 141.70
- Salario mínimo zona fronteriza $ 213.39
- UMA a partir del 1 de febrero de 2021 89.62
- UMI a partir del 1 de enero de 2021 87.21
- Salario mínimo profesional
- Gasolinero(a), oficial $146.70 $ 213.39
- 28. GASOLINERO(A), OFICIAL
- Es la persona que atiende al público en una gasolinera. Inicia su turno recibiendo por inventario los artículos que se expenden. Suministra gasolina, aceites, aditivos y otros artículos; cobra por ellos y al finalizar su turno entrega por inventario aquellos artículos que no se expendieron, así como el importe de las ventas.

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 semanaria, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.

III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

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

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

INTEGRACIÓN DE SALARIOS

(ART. 27 LSS)

VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del Salario Mínimo General diario vigente en el Distrito Federal.

VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del Salario Base de Cotización.

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

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

Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como Integrantes del Salario Base de Cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

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

INTEGRACIÓN DE SALARIOS

(Art. 27 LSS)

Concepto	Integra	Cuanto
Sueldos	Si	El 100% Fijo o variable
Comisiones	Si	El 100% Variable
Aguinaldo	Si	El 100% Fijo 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

LIMITES DE COTIZACIÓN

Año	UMA	SMG	25 UMAS	UMI
2021	89.62	141.70	2,240.50	87.21
2020	86.88	123.22	2,172.00	84.55
2019	84.49	102.68	2,112.25	82.22
2018	80.60	88.36	2,015.00	78.43

CASO PRACTICO

- Calcular el salario diario integrado para cotizar a partir del 1-jul-21 con los siguientes datos:
  - Salarios mensuales de:
    - Trabajador A $ 10,000.00 fecha de ingreso 20-oct-07
    - Trabajador B $ 15,000.00 fecha de ingreso 4-feb-12
    - Trabajador C $ 30,000.00 fecha de ingreso 6-ago-15
  - Prestaciones mínimas de Ley
  - Vales de despensa 8% sobre la cuota diaria
  - Un alimento con un cobro de 15 pesos diarios
  - Trabajan los domingos

TRABAJADOR A	
Cuota Diaria	328.77
$ 10,000 X 12 / 365 =	
Más:	
Aguinaldo	13.51
15 días / 365 X $ 328.77 CD =	
Más:	
Prima Vacacional	3.60
16 días X 25% / 365 X $ 328.77 CD =	
Suma	345.88
Vales de despensa	0.00
Pago $ 328.77 X 8% = $ 26.30	
Tope $ 89.62 X 40% = $ 35.848	
Conclusión: Integra lo que excede	
Prima Dominical	11.71
$ 328.77 X 25% X 52 / 365 = $ 11.71	
Alimentos	27.39
Cobro $ 15.00 diarios	
Debo cobrar $ 89.62 X 20% = $ 17.924	
Conclusión: Se integra el 8.33% de la cuota diaria por los tres alimentos	
$ 328.77 X 8.33% =	
SDI FIJO	384.98

TRABAJADOR B	
Cuota Diaria	493.15
$ 15,000 X 12 / 365 =	
Más:	
Aguinaldo	20.27
15 días / 365 X $ 493.15 CD =	
Más:	
Prima Vacacional	5.40
16 días X 25% / 365 X $ 493.15 CD =	
Suma	518.82
Vales de despensa	3.50
Pago $ 493.15 X 8% = $ 39.35	
Tope $ 89.62 X 40% = $ 35.848	
Conclusión: Integra lo que excede	
Prima Dominical	17.56
$ 493.15 X 25% X 52 / 365 = $ 17.56	
Alimentos	41.08
Cobro $ 15.00 diarios	
Debo cobrar $ 89.62 X 20% = $ 17.924	
Conclusión: Se integra el 8.33% de la cuota diaria por los tres alimentos	
$ 493.15 X 8.33% =	
SDI FIJO	580.96

TRABAJADOR C	
Cuota Diaria	986.30
$ 30,000 X 12 / 365 =	
Más:	
Aguinaldo	40.53
15 días / 365 X $ 986.30 CD =	
Más:	
Prima Vacacional	9.46
14 días X 25% / 365 X $ 986.30 CD =	
Suma	1,036.29
Vales de despensa	43.05
Pago $ 986.30 X 8% = $ 78.90	
Tope $ 89.62 X 40% = $ 35.848	
Conclusión: Integra lo que excede	
Prima Dominical	35.13
$ 986.30 X 25% X 52 / 365 = $ 35.13	
Alimentos	82.16
Cobro $ 15.00 diarios	
Debo cobrar $ 89.62 X 20% = $ 17.924	
Conclusión: Se integra el 8.33% de la cuota diaria por los tres alimentos	
$ 986.30 X 8.33% =	
SDI FIJO	1,196.63

PERCEPCIONES VARIABLES DE MAYO Y JUNIO

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	384.98	651.77
B	11,910.96	61	195.26	580.96	776.22
C	15,821.91	61	259.38	1,196.63	1,456.01

PERIODOS A COTIZAR

Trabajador	S.D.I. Mixto	Periodo de cotización	S.D.I. fijo	Periodo de cotización
A	651.77	Julio y agosto	384.98	De septiembre en adelante
B	776.22	Julio y agosto	580.96	De septiembre en adelante
C	1,456.01	Julio y agosto	1,196.63	De septiembre en adelante

JORNADA Y SEMANA REDUCIDA

(ART. 62 RLSSACRF)

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

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

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

JORNADA REDUCIDA

- Días trabajados de lunes a sábado.
- Jornada de 3 hrs diarias.
- Cuota por hora $20.00
- Cálculo del Salario Diario Integrado.
- Horas a la semana 6 días x 3 hrs = 18
- Sueldo de la semana $20.00 x 18 hrs = 360.00
- Prestaciones que lo integran
  - Aguinaldo $60.00 x 15 / 365 = $2.4657 x 7 días = $17.26
  - Prima vacacional $60.00 x 6 / 365 x 25% = $0.2466
  - $0.2466 x 7 = $1.7260
- Proporción del séptimo día
  - $60 / 6 x 6 = $60.00
- Percepciones de la semana
  - $360.00 + 17.26 + 1.73 + 60.00 = $438.99
  - $438.99 / 7 = $ 62.71
- S.D.I. = $62.71
- S.B.C. = $141.70

SEMANA REDUCIDA

- Días trabajados de jueves, viernes y sábado.
- Jornada de 8 hrs diarias.
- Cuota diaria $150.00
- Cálculo del Salario Diario Integrado.
- Sueldo de los días trabajados.
  - 3 días x $ 150.00 = 450.00
- Prestaciones que lo integran.
  - Aguinaldo $150.00 x 15 / 365 = $6.16 x 3.5 días = $21.56
  - Prima vacacional $150.00 x 6 / 365 x 25% = $0.6164
  - $0.6164 x 3.5 = $2.1574
- Proporción del séptimo día.
  - $ 150 / 6 x 3 = $ 75.00
- Percepciones de la semana
  - $450 + 21.56 + 2.16 + 75.00 = $548.72
  - $548.72 / 7 = $78.39
- S.D.I. = $78.39
- S.B.C. = $141.70

JORNADA Y SEMANA REDUCIDA

- Días trabajados de jueves, viernes, sábado y domingo.
- Jornada de 4 hrs diarias.
- Cuota diaria $150.00
- Cálculo del Salario Diario Integrado.
- Sueldo de los días trabajados.
  - 4 días x $ 150.00 = $ 600.00
- Prestaciones que lo integran.
  - Aguinaldo $150.00 x 15 / 365 = $6.16 x 4.66667 días = $ 28.75
  - Prima vacacional $150.00 x 6 / 365 x 25% = $ 0.6164
  - $0.6164 x 4.66667 = $ 2.88
- Proporción del séptimo día.
  - $ 150 / 6 x 4 = $ 100.00
- Prima dominical
  - $ 150.00 X 25% X 52 / 365 X 4.66667 = $ 24.93
- Percepciones de la semana
  - $600 + 28.75 + 2.88 + 100.00 + 24.93 = $ 756.56
  - $756.56 / 7 = $108.08
- S.D.I. = $108.08
- S.B.C. = $141.70

JORNADA Y SEMANA REDUCIDA

(ART. 63 RLSSACRF)

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

PLAZOS DE PRESENTACIÓN DE AVISOS

(ART. 34 LSS)

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

PLAZOS DE PRESENTACIÓN DE AVISOS

(ART. 35 A 38 LSS)

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

AVISO DE HUELGA

(ART. 10 RLSSMACERF)

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

INSCRIPCIÓN

(ART. 45 RLSSMACERF)

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

RECTIFICACIÓN

(ART. 50 RLSSMACERF)

- El patrón que solicite por escrito al Instituto la rectificación de datos proporcionados respecto de la fecha de ingreso al trabajo o del salario del trabajador, deberá comprobar fehacientemente la procedencia de su petición con la información y documentación que se le solicite.
- La rectificación que proceda se sujetará a las reglas siguientes:

  I. Si se refiere a la fecha de alta, reingreso o modificación de salario del trabajador, el Instituto procederá a realizar la rectificación respectiva previo pago, en su caso, por parte del patrón, de las prestaciones que se hubieran otorgado indebidamente al asegurado;

  II. Si se trata de un salario inferior a uno superior, la rectificación surtirá efectos a partir de la fecha manifestada en el primer aviso, debiéndose cubrir las cuotas o, en su caso, los capitales constitutivos que procedan, y

  III. Si se trata de un salario superior a uno inferior, la rectificación surtirá efectos desde la fecha de presentación de la solicitud.
- No obstante lo anterior, el Instituto podrá efectuar la rectificación con la fecha manifestada en la solicitud, siempre y cuando se presente antes de realizar el pago que corresponda al mes en que se pretende surta efectos la modificación de salario y dentro de los diecisiete primeros días del mes siguiente. En este caso, el patrón deberá resarcir al Instituto las prestaciones que este último hubiere otorgado indebidamente al trabajador.
- Si a través del dictamen de contador público autorizado se determina alguno de los supuestos a que se refiere este Artículo, se aplicará la regla que proceda, teniéndose como fecha de la solicitud de rectificación la de presentación ante el Instituto de dicho dictamen.

MODIFICACIONES DE SALARIO

(ART. 53 AL 56 RLSSMACERF)

- **Fecha de inicio de la modificación**
  - Las modificaciones al salario de los trabajadores a que se refiere el Artículo 34 de la Ley, tratándose de salario fijo, surtirán efectos a partir de la fecha en que entre en vigor el cambio de salario.
  - Para el caso de los salarios variables, de la parte variable en el salario mixto y los derivados de revisiones contractuales, que afecten los salarios anteriores, se considerará como fecha de origen del cambio de salario el primer día del mes calendario siguiente al bimestre que sirvió de base para establecer dicha modificación.
- **Modificaciones descendentes**
  - Las modificaciones descendentes del salario de los trabajadores, presentadas fuera de los plazos señalados en la Ley, surtirán efectos a partir de la fecha de recepción de los avisos por el Instituto.
- **Modificaciones de oficios**
  - El Instituto aplicará de oficio las modificaciones originadas por el cambio en los salarios mínimos generales, adicionándole los porcentajes mínimos establecidos en la 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 SBC en los términos de la Ley.
- **Modificaciones por huelga**
  - De existir convenio sancionado por la Junta de Conciliación y Arbitraje durante el procedimiento de huelga, el patrón en el término de treinta días naturales contado a partir del día siguiente de la ratificación del convenio ante dicha Junta, comunicará al Instituto los ajustes salariales de los trabajadores en los términos pactados.

BAJAS DE TRABAJADORES

(ART. 57 AL 58 RLSSMACERF)

- **Fecha en que procede la baja**
  - Los patrones o sujetos obligados deberán comunicar al Instituto, a través de los medios autorizados, las bajas de los trabajadores cuando termine la relación laboral o dejen de ser sujetos de aseguramiento, en el plazo de cinco días hábiles, contado a partir del día siguiente de la fecha en que se dé el supuesto respectivo.
  - En el caso de la presentación del aviso de baja, dentro del término legal, éste surtirá sus efectos a partir de la fecha señalada por el patrón en dicho aviso, teniéndose como cotizado el día que se señale como fecha de la baja.
  - En el caso de la presentación extemporánea del aviso de baja, éste surtirá sus efectos a partir del día siguiente al de su recepción por el Instituto, con excepción de los casos en que el propio Instituto hubiese dictaminado pensiones de riesgos de trabajo o de invalidez, en cuyo caso la baja surtirá sus efectos a partir de la fecha que en el mismo se señale.
- **Proceso de huelga**
  - Durante el estado de huelga no procederá el aviso de baja presentado por el patrón, respecto de sus trabajadores involucrados en la suspensión colectiva de labores.
  - El Instituto podrá operar la baja del trabajador únicamente a solicitud del mismo y bajo la responsabilidad de éste, cuando:

    I. Antes del conflicto o durante el mismo, reúna los requisitos para obtener la pensión que, en su caso, corresponda.

    Para el cálculo de las pensiones no se considerarán semanas cotizadas las que se encuentren dentro del periodo de huelga, y

    II. Continúe voluntariamente en el régimen obligatorio.

    Lo anterior sin perjuicio de los derechos derivados del procedimiento de huelga.

BAJAS DE TRABAJADORES

(ART. 59 AL 60 RLSSMACERF)

- **Concurso Mercantil**
  - Durante el estado de concurso mercantil no procederá el aviso de baja presentado por el patrón, respecto de sus trabajadores.
  - El Instituto, en caso de concurso mercantil, operará la baja del trabajador cuando:

    I. La presente el síndico, en cuyo caso surtirá sus efectos a partir del día siguiente al de su recepción por el Instituto, y

    II. A solicitud del trabajador y bajo su responsabilidad, cuando durante el proceso del concurso mercantil, reúna los requisitos para obtener la pensión que, en su caso, le corresponda.
  - En este caso, quedan a salvo los derechos del trabajador que pudieren derivarse del proceso.
- **No procede baja y subsiste la relación laboral**
  - Mientras subsista la relación laboral, no surtirá efecto alguno el aviso de baja presentado por el patrón o sujeto obligado ante el Instituto, durante el periodo en que el trabajador se encuentre incapacitado temporalmente para el trabajo, por el propio Instituto.
  - En los casos en que se hubiere recibido la baja por parte del Instituto y ésta no procediera legalmente en los términos del párrafo anterior, el patrón o sujeto obligado no queda relevado de la obligación de presentar, en su caso, un nuevo aviso de baja ante el Instituto.

MEDIOS DE PRESENTACIÓN

(ART. 46 RLSSMACERF)

- Los patrones que presenten en una sola exhibición cinco o más movimientos de afiliación, deberán hacerlo a través de cualquiera de los medios no impresos especificados en el último párrafo del Artículo 15 de la Ley.

- Tratándose de trabajadores eventuales del campo, los movimientos de afiliación, independientemente del número de trabajadores que comprendan, podrán hacerse en documento impreso o en medios magnéticos, cuando el patrón tenga registrados hasta treinta trabajadores. Cuando el patrón tenga registrados más de treinta trabajadores, los movimientos de afiliación deberán presentarse en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza.

PERIODO Y ÉPOCA DE PAGO

(ART. 39 LSS)

- Las cuotas obrero patronales se causan por mensualidades vencidas y el patrón está obligado a determinar sus importes en los formatos impresos o usando el programa informático, autorizado por el Instituto. Así mismo, el patrón deberá presentar ante el Instituto las cédulas de determinación de cuotas del mes de que se trate, y realizar el pago respectivo, a más tardar el día diecisiete del mes inmediato siguiente.

- La obligación de determinar las cuotas deberá cumplirse aun en el supuesto de que no se realice el pago correspondiente dentro del plazo señalado en el párrafo anterior.

- Los capitales constitutivos tienen el carácter de definitivos al momento de notificarse y deben pagarse al Instituto, en los términos y plazos previstos en esta Ley.

CÉDULAS DE DETERMINACIÓN

(ART. 39 A LSS)

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

FORMA DE PAGO

(ART. 40 B LSS)

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

AUSENTISMOS E INCAPACIDADES

(ART. 31 LSS)

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

DÍAS QUE NO COTIZAN PARA SS

(ART. 31 LSS)

Aplica para semana completa y jornada reducida

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

DÍAS QUE NO COTIZAN PARA SS

(ART. 116 RLSSACRF)

- Cuando por ausencias de los trabajadores a sus labores no se paguen salarios pero subsista la relación laboral, para los efectos señalados en la Fracción III del Artículo 31 de la Ley, se observará lo siguiente:

  I. En el caso de trabajadores con jornada reducida se seguirán las reglas establecidas en la Fracción I, del Artículo 31 de la Ley, y

  II. Tratándose de trabajadores con semana reducida la cotización mensual se ajustará igualmente a lo establecido en la Fracción I, del Artículo 31 de la Ley, para lo cual, el número de días de cotización se obtendrá restando del total de días que contenga el periodo de cuotas de que se trate, el número de días a descontar que corresponda conforme a la tabla siguiente, ajustándose, en su caso, los días a descontar, a los periodos establecidos en el Artículo 31 de la Ley.

DÍAS QUE NO COTIZAN PARA SS

(ART. 116 RLSSACRF)

Aplica para semana reducida

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

INFONAVIT

(ART. 29 LINFONAVIT)

- Son obligaciones de los patrones:
- **I.-** Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos a que se refiere el Artículo 31 de esta Ley;

- Los patrones estarán obligados, siempre que contraten un nuevo trabajador, a solicitarle su número de Clave Única de Registro de Población.

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

INFONAVIT

(ART. 29 LINFONAVIT)

- Son obligaciones de los patrones:
- **II.-** Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social.

- Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente. Si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las aportaciones pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta;

INFONAVIT

(ART. 29 LINFONAVIT)

- Son obligaciones de los patrones:

- **III.-** Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, conforme a lo previsto en los artículos 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo, que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto, así como enterar el importe de dichos descuentos en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, en la forma y términos que establece esta Ley y sus disposiciones reglamentarias. La integración y cálculo de la base salarial para efectos de los descuentos será la contenida en la fracción II del presente artículo.

- A fin de que el Instituto pueda individualizar dichos descuentos, los patrones deberán proporcionarle la información relativa a cada trabajador en la forma y periodicidad que al efecto establezcan esta Ley y sus disposiciones reglamentarias;

INFONAVIT

(ART. 29 LINFONAVIT)

- Son obligaciones de los patrones:

- **IV.-** Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo, establecidas en esta Ley y sus disposiciones reglamentarias;

- **V.-** Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código Fiscal de la Federación y sus disposiciones reglamentarias. A efecto de evitar duplicidad de acciones, el Instituto podrá convenir con el Instituto Mexicano del Seguro Social la coordinación de estas acciones fiscales;

INFONAVIT

(ART. 29 LINFONAVIT)

- Son obligaciones de los patrones:

- **VI.-** Atender los requerimientos de pago e información que les formule el Instituto a través de cualquier medio, incluyendo los electrónicos, que el Instituto ponga a su alcance, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias correspondientes.

- A los medios electrónicos a los que se refiere el párrafo anterior le será aplicable, en lo conducente, lo dispuesto en el Código Fiscal de la Federación;

INFONAVIT

(ART. 29 LINFONAVIT)

- Son obligaciones de los patrones:

- **VII.-** Expedir y entregar, semanal o quincenalmente, a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, conforme a los períodos de pago establecidos, tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción.

- Asimismo, deberán cubrir las aportaciones, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, en cuyo caso su monto se depositará en una cuenta específica que se manejará en los mismos términos que los recursos individualizados del Fondo Nacional de la Vivienda, hasta en tanto se esté en posibilidad de individualizar los pagos a favor de sus titulares, en los términos de esta Ley.

INFONAVIT

(ART. 29 LINFONAVIT)

- Son obligaciones de los patrones:
- **VIII.-** Presentar al Instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de aportaciones patronales de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Código Fiscal de la Federación, cuando en los términos de dicho Código, estén obligados a dictaminar por contador público autorizado sus estados financieros.

- Cualquier otro patrón podrá optar por dictaminar por contador público autorizado el cumplimiento de sus obligaciones ante el Instituto en los términos de las disposiciones reglamentarias correspondientes, y

- **IX.-** Las demás previstas en la Ley y sus reglamentos.

INFONAVIT

(ART. 29 LINFONAVIT)

- Son obligaciones de los patrones:

- La obligación de efectuar las aportaciones y hacer los descuentos a que se refieren las fracciones II y III anteriores, se suspenderá cuando no se paguen salarios por ausencias en los términos de la Ley del Seguro Social, siempre que se dé aviso oportuno al Instituto, en conformidad al artículo 31. Tratándose de incapacidades expedidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, subsistirá la obligación del pago de aportaciones.

- En caso de sustitución patronal, el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de dos años, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón.

CRÉDITOS DE INFONAVIT

(ART. 42 Y 43 RIPAED)

- Amortización de créditos
  - Los créditos de vivienda deberán ser amortizados a través de los descuentos que los patrones efectúen a los salarios de los trabajadores acreditados. Para estos efectos se estará al salario base de aportación establecido en los artículos 32, 33 y 34 de este Reglamento, sin límite superior salarial.

- Entero de las retenciones
  - Los patrones enterarán mensualmente el importe de los descuentos, a más tardar el día diecisiete del mes siguiente a aquél al que corresponda el pago en las entidades receptoras o en las oficinas del Instituto cuando éste así lo determine. Cuando el último día para el cumplimiento del pago oportuno sea inhábil o viernes, se estará a lo dispuesto por el Código.

CRÉDITOS DE INFONAVIT

(ART. 44 RIPAED)

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

CRÉDITOS DE INFONAVIT

(ART. 44 RIPAED)

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

- Aviso de retención a través de internet
  - El patrón podrá consultar el aviso de retención o de suspensión de descuentos a través del sitio de Internet del Instituto.

CRÉDITOS DE INFONAVIT

(ART. 44 RIPAED)

- Fecha de inicio de retención
  - El patrón deberá iniciar la retención y el entero de los descuentos a partir del día siguiente a aquél en que reciba el aviso de retención de descuentos o la cédula de determinación en que aparezcan los datos del crédito de alguno o algunos de sus trabajadores acreditados, lo que ocurra primero.

- Se debe pagar lo de la cedula
  - En caso de que existan discrepancias entre los datos contenidos en uno y otro documento, el patrón deberá atender a los que se señalen en la cédula de determinación.

ONLINE STUDY
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