IMSS: Régimen Obligatorio, Sujetos y SBC

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

TEMARIO

1. **Regímenes del seguro social**
   a. Obligatorio
   b. Incorporación voluntaria
   c. Continuación voluntaria
   d. Voluntario
2. **Sujetos de aseguramiento**
   a. Sueldos y salarios
   b. Honorarios
   c. Asimilables a salarios
3. **Salario Diario Integrado**
   a. Fijo
   b. Variable
   c. Mixto
   d. En semana reducida
   e. En jornada reducida

TEMARIO

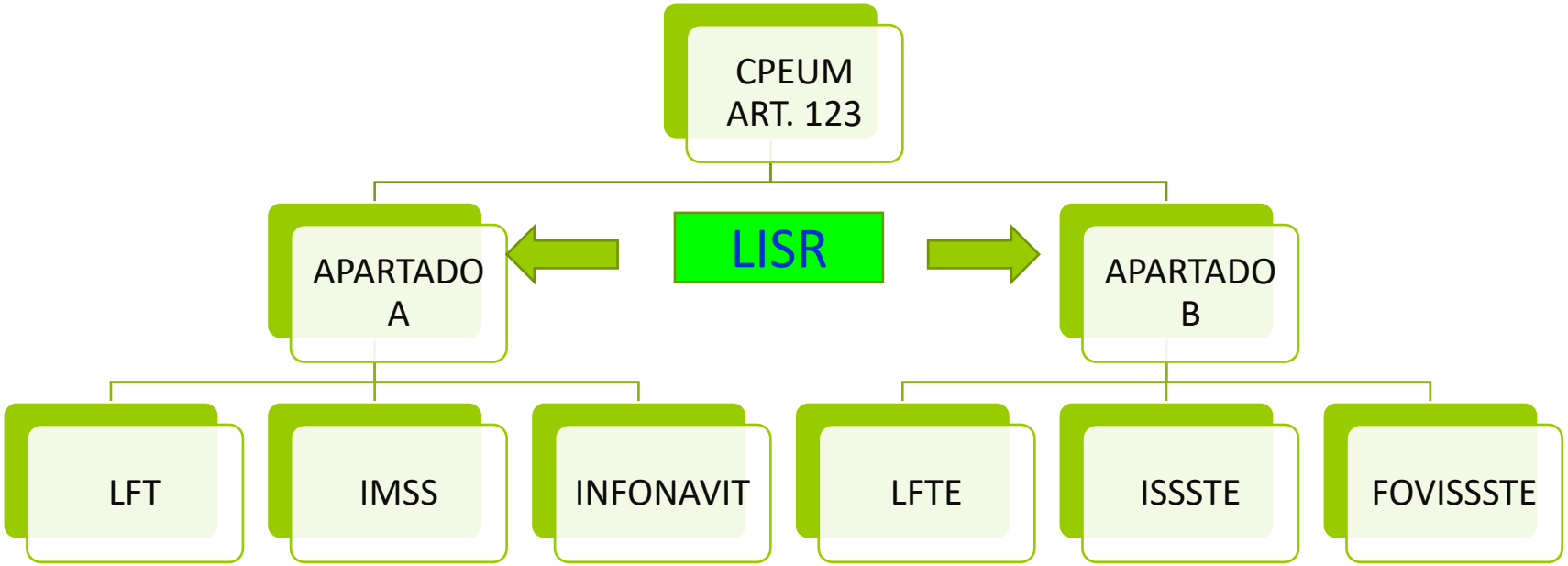
4. Conceptos no integrables

a. Despensa
b. Fondo de ahorro
c. Premios de puntualidad y asistencia
d. Alimentación
e. Habitación

5. Salario Base de Cotización

a. Salario mínimo
b. Tope mínimo
c. Tope máximo

MARCO JURÍDICO



CPEUM

(ART. 123 APARTADO A)

Fracc.	Descripción
I	Jornada laboral máxima de 8 horas
II	Jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas
III	Prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años
IV	Un día de descanso por 6 días de trabajo
V	Mujeres en estado de embarazo no realizan labores peligrosas
V	Mujeres en estado de embarazo incapacidad antes y después del parto
V	Periodo de lactancia de dos medias horas
VI	Salarios mínimos generales y profesionales
VII	Trabajo igual salario igual
VIII	Salario Mínimo exceptuado de embargo, compensación o descuento
IX	PTU
X	Forma de pago del salario, en moneda de curso legal

CPEUM

(ART. 123 APARTADO A)

Fracc.	Descripción
XI	Tiempo extra doble
XII	Infonavit
XIII	Capacitación y Adiestramiento
XIV	Riesgo de Trabajo
XV	Seguridad e Higiene en el Trabajo
XVI	Derecho de asociación del trabajadores y patrones
XVII	Huelgas y paros
XVIII	Huelgas lícitas
XIX	Paros lícitos
XX	Tribunales laborales resolverán las diferencias entre patrón y trabajadores
XXI	Indemnización de tres meses de salario, incumplimiento resolución
XXII	Indemnización de tres meses de salario, despido injustificado

CPEUM

(ART. 123 APARTADO A)

Fracc.	Descripción
XXIII	Derecho de preferencia
XXIV	No se heredan las deudas del trabajador
XXV	Bolsa de trabajo
XXVI	Patrón extranjero
XXVII	Condiciones nulas
	Jornada inhumana
	Salario no remunerador
	Plazo mayor de una semana para pago del salario
	Lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda pago del salario
	Adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados
	Retener el salario en concepto de multa
	Renuncia a indemnizaciones por Riego de trabajo

CPEUM

(ART. 123 APARTADO A)

Fracc.	Descripción
XXVIII	Patrimonio de familia
XXIX	Ley de seguro social
	Invalidez y Vida
	Cesantía y Vejez
	Enfermedades y accidentes de trabajo
	Guarderías
XXX	Sociedades cooperativas construcción de casas baratas e higiénicas

ÁMBITO LABORAL
(ART. 24 LFT)

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

CONDICIONES DE TRABAJO

(ART. 25 LFT)

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

  I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, CURP, RFC y domicilio del trabajador y del patrón.

  II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba.

  III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.

  IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.

  V. La duración de la jornada;

  VI. La forma y el monto del salario;

  VII. El día y el lugar de pago del salario;

  VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

  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.

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
- 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

SUELDOS Y PRESTACIONES LABORALES

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

VACACIONES

(ART. 76 LFT)

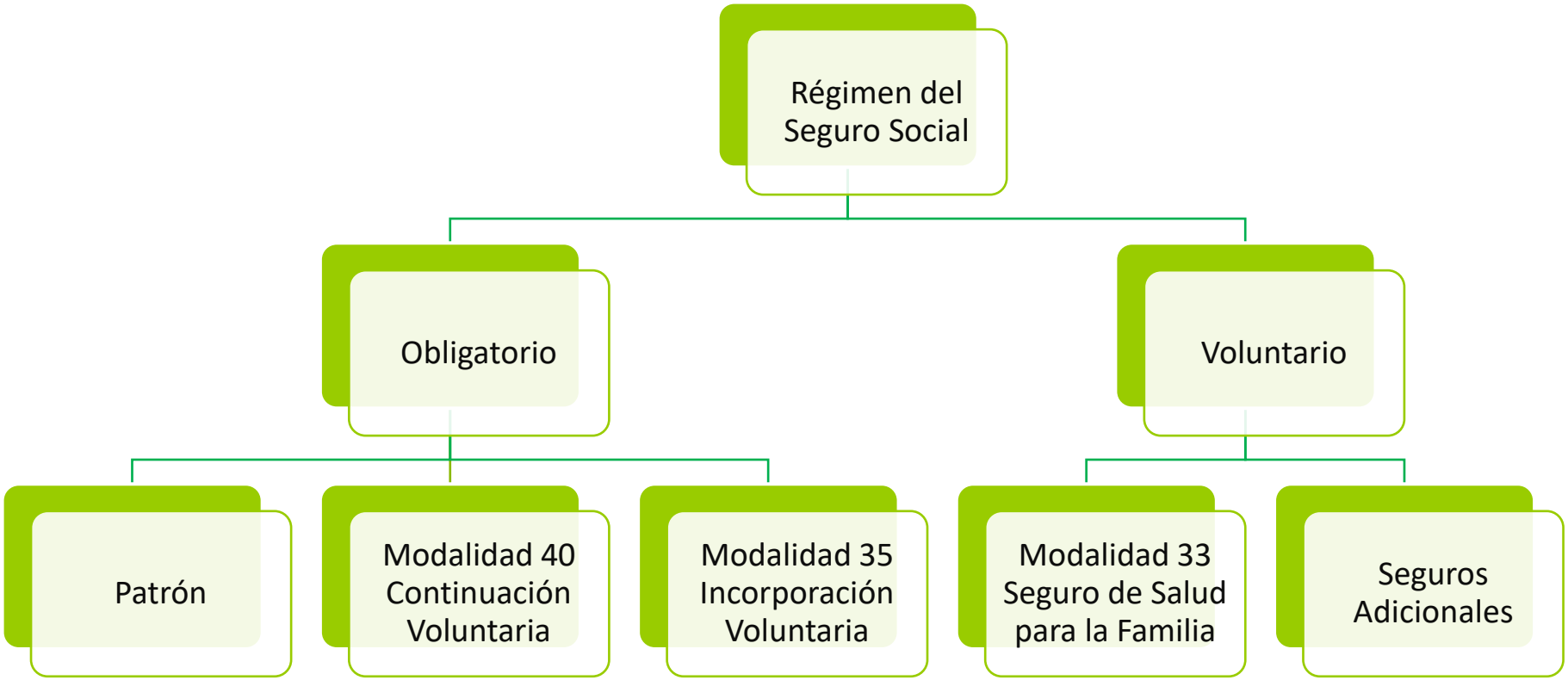
Antigüedad en años	Días de vacaciones
1	6
2	8
3	10
4	12
5 A 9	14
10 A 14	16
15 A 19	18
20 A 24	20
25 A 29	22
30 A 34	24

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

RÉGIMEN DE SEGURO SOCIAL



APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

Art. 2 fracc. II CFF

Son las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionada por el mismo estado

SEGURIDAD SOCIAL

(ART. 2 LSS)

- La seguridad social tiene por finalidad:
  - Garantizar el derecho a la salud
  - La asistencia medica
  - La protección de los medios de subsistencia
  - Y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo
  - Y otorgar una pensión garantizada por el estado.

SEGURO SOCIAL

(ART. 7 LSS)

El seguro social cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican a propósito de cada régimen en particular, mediante prestaciones en especie y en dinero.

SUJETOS DE ASEGURAMIENTO

(ART. 12 LSS)

Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones;

II. Los socios de sociedades cooperativas;

III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes, y

IV. Las personas trabajadoras del hogar.

SUJETOS DE ASEGURAMIENTO

(ART. 13 LSS)

- Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

  I. Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;

  II. Se deroga.

  III. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;

  IV. Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio,

  V. Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

- Mediante convenio con el Instituto se establecerán las modalidades y fechas de incorporación al régimen obligatorio, de los sujetos de aseguramiento comprendidos en este artículo.

- Dichos convenios deberán sujetarse al reglamento que al efecto expida el Ejecutivo Federal.

CONTINUACIÓN VOLUNTARIA

(ART. 218 LSS)

- Tiene derecho a continuar cotizando en el IMSS, el asegurado que sea dado de baja
- El trabajador con 52 cotizaciones semanales en los últimos cinco años
- En los seguros de invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez
- Quedando inscrito con el ultimo salario o mayor que tenia a la fecha de la baja
- Las cuotas se cubrirán por mensualidades adelantadas
- El trabajador cubrirá las cuotas obreras y patronales
- Se tiene un plazo de cinco años a partir de la baja para ejercer la continuación voluntaria (Art. 219 LSS)

TERMINO DE LA CONTINUACIÓN

(ART. 220 LSS)

- Declaración expresa firmada por el asegurado
- Dejar de pagar las cuotas durante dos meses
- Ser dado de alta en el régimen obligatorio

CONTINUACIÓN VOLUNTARIA

- **Documentación requerida:**
- **En línea:** https://serviciosdigitales.imss.gob.mx/portal-ciudadano-web-externo/home
  - Para realizar el trámite en línea se necesita:
  - Clave Única de Registro de Población (CURP).
  - Número de Seguridad Social (NSS).
  - Correo electrónico.
- **Alta presencial:**
  - Escrito libre solicitando la inscripción en la continuación voluntaria en el régimen obligatorio, con firma autógrafa o huella digital. Original y copia.
  - Documento que contenga el Número de Seguridad Social. Original.
  - Identificación oficial vigente. Original y copia.
  - Comprobante de domicilio. Original y copia.
  - Recibo de pago de la cuota obrero patronal correspondiente*. Original y copia.
    * El recibo de pago de la cuota obrero patronal, deberás presentarlo una vez que se te informe que tu solicitud ha sido aprobada.
- **Reingreso presencial**
  - Escrito libre solicitando la inscripción en la continuación voluntaria en el régimen obligatorio, con firma autógrafa o huella digital. Original y copia.
  - Documento que contenga el Número de Seguridad Social. Original.
  - Identificación oficial vigente. Original y copia.
  - Comprobante de domicilio. Original y copia.
  - Recibo de pago de la cuota obrero patronal correspondiente*. Original y copia.
  - Comprobante de pago de las cuotas obrero patronales del período anterior. Original y copia.
  - Nota: * El recibo de pago de la cuota obrero patronal, deberás presentarlo una vez que se te informe que tu solicitud ha sido aprobada.

gob.mx Trámites

Ingresar trámites básicos en línea

CURP*:

Correo electrónico*:

Confirma tu correo electrónico*:

Captura los caracteres de la imagen*:

(Distingue entre mayúsculas y minúsculas)

* Campos obligatorios

Limpiar Buscar

INCORPORACIÓN VOLUNTARIA

(ART. 222 LSS)

- La incorporación será por convenio
- Individual o por grupo
- Para fracc. I y III art. 13 LSS:
  - Trabajadores industrias familiares
  - Profesionales independientes
  - Comerciantes en pequeño
  - Artesanos
  - Trabajadores no asalariados
  - Ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios
  - Las prestaciones son en especie de la rama de EYM, en dinero de I y V, R C V

INCORPORACIÓN VOLUNTARIA

(ART. 222 LSS)

- Para fracc. IV art. 13 LSS:
  - Patrones personas físicas
  - Las prestaciones son en especie de la rama de RT, EYM en dinero de
    I y V, R C V
- Para fracc. V art. 13 LSS:
  - Trabajadores del estado que no tengan seguro social
  - Las prestaciones son en especie de la rama de RT, EYM, en dinero de I y V, R C V
- El periodo de pago será por anualidades adelantadas (art. 224 LSS)

BASES EN INCORPORACIÓN

(ART. 227 LSS)

- Salario mínimo vigente
  - Trabajadores industrias familiares
  - Profesionales independientes
  - Comerciantes en pequeño
  - Artesanos
  - Trabajadores no asalariados
  - Ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios
  - Patrones personas físicas

- Salario real integrado
  - Trabajadores del estado que no tengan seguro social

RÉGIMEN VOLUNTARIO

I. Todas las familias en México (art. 240 LSS)

II. Patrones - seguros adicionales (art. 246 LSS)

SEGURO DE SALUD PARA LA FAMILIA

(ART. 240 LSS)

- Todas las familias en México tienen derecho a un seguro de salud para sus miembros
- Se podrá convenir con el IMSS las prestaciones en especie de la rama de enfermedades y maternidad
- Tienen derecho: (art. 241 LSS)
  - El asegurado
  - El pensionado
  - Esposa o concubina
  - Hijos
  - Padres
  - Abuelos, nietos, hermanos, primos, hijos de hermanos y hermanos de los padres
  - Cualquier familiar adicional

CUOTAS

(ART. 242 LIMSS)

GRUPO DE EDAD	CUOTAS DEL Vigentes a partir del 1-MAR-21
0 A 19	$ 6,200.00
20 A 29	$ 7,650.00
30 A 39	$ 8,250.00
40 A 49	$ 9,550.00
50 A 59	$ 9,950.00
60 A 69	$ 13,800.00
70 A 79	$ 14,350.00
80 Y MAS	$ 14,850.00

SEGURO DE SALUD PARA LA FAMILIA

- Es un seguro de salud al que puede incorporarse de manera voluntaria cualquier persona y sus familiares siempre que:
  - Realicen el trámite a través de IMSS Digital o en las subdelegaciones.
  - No cuente con un esquema de seguridad social en otra institución pública.
  - No tenga enfermedades preexistentes
- Se contrata de manera voluntaria, a través de la celebración de un convenio con el IMSS.
- Los sujetos amparados por este seguro son el asegurado y su núcleo familiar:
  - Cónyuge o concubina,
  - Hijos (as), padre y la madre del solicitante del Seguro y,
  - Abuelos, nietos, hermanos, primos, hijos de los hermanos y hermanos de los padres del sujeto de aseguramiento
- Se cubre una cuota anual que da derecho a la cobertura de servicios médicos durante ese lapso.
- La cuota se cobra por cada miembro del núcleo familiar que se incorpore al seguro.
- Inicia su cobertura el primer día del mes inmediato siguiente al de su contratación.
- Si el asegurado desea continuar con su seguro debe efectuarse su renovación dentro de los 30 días naturales anteriores al vencer el año calendario.

SEGURO DE SALUD PARA LA FAMILIA

- El seguro cubre asistencia médico, quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria y maternidad.

- En caso de maternidad, se otorga atención durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio.

- Existen enfermedades preexistentes que impiden su incorporación, padecimientos con ciertos periodos de espera, así como algunas exclusiones (cirugía estética, lentes, aparatos auditivos, tratamiento de padecimientos crónicos que requieran control terapéutico permanente).

SEGURO DE SALUD PARA LA FAMILIA

- **Requisitos para afiliarse**
- **Presencial**
  - Acudir a la subdelegación que corresponda al domicilio del asegurado, en horario de lunes a viernes de 08:00 a 15:30 horas.
  - Presentar identificación oficial, acta de nacimiento, CURP y comprobante de domicilio, en su caso, acta de matrimonio, del titular y de los familiares a incorporar
  - Proporcionar datos generales y llenar un cuestionario médico.
  - Cubrir el pago de la cuota anual.
  - Además para mexicanos en el extranjero: comprobante de domicilio en el extranjero y carta poder (en el caso un mexicano en el extranjero, este puede realizar el trámite por conducto de algún familiar o persona de confianza).
- **En línea**
  - Correo electrónico
  - CURP
  - Numero de seguridad social
  - Ingresar a la siguiente dirección: www.imss.gob.mx/derechoH/escritorio-virtual

SEGUROS ADICIONALES

(ART. 246 LIMSS)

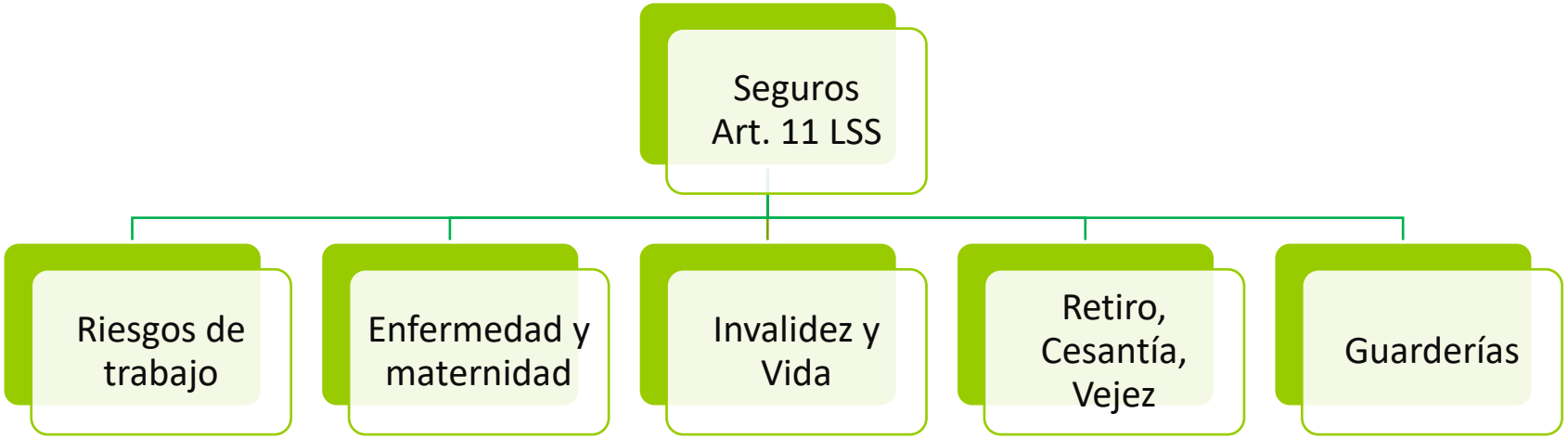
- El instituto podrá contratar seguros adicionales para satisfacer la prestaciones económicas pactadas en los contratos ley o contratos colectivos de trabajo que fueran superiores a las de la misma naturaleza que establece el régimen obligatorio del seguro social

SEGUROS ADICIONALES

(ART. 247 LIMSS)

- Aumentos de las cuantías
- Disminución de la edad mínima para el disfrute
- Modificación del salario promedio base de calculo
- Coberturas y prestaciones superiores a las legales o mejores condiciones para su disfrute
- Seguro de riesgo de trabajo, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

RAMAS DEL SEGURO SOCIAL



OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 15 LSS)

Los patrones están obligados a:

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

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

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

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

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

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 15 LSS)

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

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

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 15 LSS)

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

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

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

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

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

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 9 RLSSMACERF)

- **Requisitos de las nóminas y listas de raya**
- Los registros a que se refiere la fracción II, del Artículo 15 de la Ley, deberán contener, además de los datos establecidos en el mismo, los siguientes:

  I. Nombre, denominación o razón social completo del patrón, número de su registro ante el Instituto y del RFC;

  II. Nombre completo, RFC, CURP, duración de la jornada, fecha de ingreso al trabajo y tipo de salario, de los trabajadores;

  III. Lapso que comprende y periodicidad establecida para el pago de los salarios;

  IV. Salario base de cotización, importe total del salario devengado, así como conceptos y montos de las deducciones y retenciones efectuadas, y

  V. Unidades de tiempo laborado.
- Los patrones a que se refiere la Fracción VI del Artículo 15 de la Ley, además están obligados a llevar sus registros por cada una de sus obras.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN
(ART. 16 RLSSMACERF)

- **Presentar avisos al IMSS las modificaciones**

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

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

CLASIFICACIÓN EN RIESGO DE TRABAJO

(Art. 18 RLSSMACERF)

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

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

SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

(Art. 27 LSS)

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

CONCEPTOS EXCLUYENTES

(Art. 27 LSS)

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

I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;

II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad 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;

CONCEPTOS EXCLUYENTES

(Art. 27 LSS)

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

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

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

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

CONCEPTOS EXCLUYENTES

(Art. 27 LSS)

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

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

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

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

DETERMINACIÓN DEL SALARIO

(Art. 29 LSS)

- Para determinar la forma de cotización se aplicarán las siguientes reglas:

I. El mes natural será el período de pago de cuotas;

II. Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por períodos distintos a los señalados, y

III. Si por la naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.

DETERMINACIÓN DEL SALARIO

(Art. 30 LSS)

Para determinar el salario diario base de cotización se estará a lo siguiente:

I. Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos;

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

III. En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

INTEGRACIÓN DE SALARIOS

(Art. 27 LSS)

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

Criterio Normativo 01/2014

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

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

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

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

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

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

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

<u>a. Que las prestaciones se otorgan de manera general en beneficio de todos los trabajadores;</u>

<u>b. Que las mismas se encuentran establecidas en los contratos colectivos de trabajo o contratos ley;</u>

<u>c. Que no se entregue el dinero en efectivo ni mediante depósitos a la cuenta de los trabajadores, salvo que se trate de reembolsos por pagos efectuados previamente por el trabajador por la prestación de que se trate, y</u>

<u>d. Que en todos los casos, se demuestre que los recursos otorgados fueron utilizados para los fines sociales establecidos en los mencionados contratos.</u>

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

Criterio Normativo 02/2014

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

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

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

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

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

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

<u>a. Que las mismas se otorgaron de forma onerosa en términos de lo establecido en dicha fracción;</u>

<u>b. Que no se entrega el dinero en efectivo ni mediante depósitos a la cuenta de los trabajadores, y</u>

<u>c. Que se demuestre que los recursos erogados fueron efectivamente utilizados para los fines de alimentación o habitación.</u>

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

Criterio Normativo 03/2014

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

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

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

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

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

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

Criterio Normativo 01/2015

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

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

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

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

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

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

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

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

Criterio Normativo 01/2016

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

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

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

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

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

1. Deberán tener como objetivo complementar el ingreso en el retiro de las personas que mantengan una relación laboral con la entidad que financia dicho plan de pensiones, otorgándoles una jubilación al momento de separarse definitivamente de dicha entidad, después de haber laborado por varios años en ella;

2. Sus beneficios deberán otorgarse en forma general, esto es, deben ser los mismos para todos los trabajadores de un mismo sindicato o para todos los trabajadores no sindicalizados, aun cuando dichos beneficios sólo se otorguen a los trabajadores sindicalizados o a los trabajadores no sindicalizados;

3. Las sumas de dinero destinadas a los citados Planes de Pensiones deberán estar debidamente registradas en la contabilidad del patrón;

4. Las sumas de dinero destinadas al Fondo de Pensiones deberán ser enteradas directamente por el patrón; y

5. El patrón, o quién éste contrate como Administrador del Plan de Pensiones de Registro Electrónico, no podrá hacer entrega a los trabajadores de ningún beneficio directo, en especie o en dinero con cargo al Fondo de Pensiones, durante el tiempo que estos presten sus servicios a la empresa ni tampoco a quienes no hayan cumplido los requisitos de jubilación establecidos en los propios Planes de Pensiones de Registro Electrónico.

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

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

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

LIMITES DE COTIZACIÓN

(ART. 28 LSS)

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

TOPES DE BASES DE COTIZACIÓN

(ART. 33 LSS)

- **Trabajador con varios patrones**
  - Para el disfrute de las prestaciones en dinero, en caso que el asegurado preste servicios a varios patrones se tomará en cuenta la suma de los salarios percibidos en los distintos empleos, cuando ésta sea menor al límite superior establecido en el artículo 28 los patrones cubrirán separadamente los aportes a que estén obligados con base en el salario que cada uno de ellos pague al asegurado.

- **Patrones cotizaran proporcionalmente**
  - Cuando la suma de los salarios que percibe un trabajador llegue o sobrepase el límite superior establecido en el artículo 28 de esta Ley, a petición de los patrones, éstos cubrirán los aportes del salario máximo de cotización, pagando entre ellos la parte proporcional que resulte entre el salario que cubre individualmente y la suma total de los salarios que percibe el trabajador.

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.

FACTORES DE INTEGRACIÓN FIJOS

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

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 salario base de cotización en los términos de la Ley.
- **Modificaciones por huelga**
  - De existir convenio sancionado por la Junta de Conciliación y Arbitraje durante el procedimiento de huelga, el patrón en el término de treinta días naturales contado a partir del día siguiente de la ratificación del convenio ante dicha Junta, comunicará al Instituto los ajustes salariales de los trabajadores en los términos pactados.

BAJAS DE TRABAJADORES

(ART. 57 Y 58 RLSSMACERF)

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

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

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

    II. Continúe voluntariamente en el régimen obligatorio.

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

BAJAS DE TRABAJADORES

(ART. 59 Y 60 RLSSMACERF)

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

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

MEDIOS DE PRESENTACIÓN

(ART. 46 RLSSMACERF)

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

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

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. Asimismo, el patrón deberá presentar ante el Instituto las cédulas de determinación de cuotas del mes de que se trate, y realizar el pago respectivo, a más tardar el día diecisiete del mes inmediato siguiente.

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

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

CÉDULAS DE DETERMINACIÓN

(ART. 39 A LSS)

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

FORMA DE PAGO

(ART. 40 B LSS)

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

AUSENTISMOS E INCAPACIDADES

(ART. 31 LSS)

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

DÍAS QUE NO COTIZAN PARA SS

(ART. 31 LSS)

Aplica para semana completa y jornada reducida

Concepto	R.T.	E Y M	I Y V	Retiro	C Y V	G Y PS
Ausentismos hasta 7 días	NO	SI	NO	NO	NO	NO
Ausentismos más de 7 días si se presenta aviso de baja en tiempo	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Incapacidad RT	NO	NO	NO	SI	NO	NO
Incapacidad EG	NO	NO	NO	SI	NO	NO
Incapacidad Maternidad	NO	NO	NO	SI	NO	NO

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

CUOTAS OBRERO-PATRONAL
(ART. 15 LSS)

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

CUOTAS OBRERO-PATRONAL
(ART. 15 LSS)

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

ASEGURAR A TRABAJADORES DEL HOGAR

(ART. 337 LFT)

Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Guardar consideración al trabajador del hogar, absteniéndose de todo mal trato de palabra o de obra.

II. Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y

III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador del hogar, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.

IV. Inscribir a la parte trabajadora al Instituto Mexicano del Seguro Social y pagar las cuotas correspondientes conforme a las normas aplicables en la materia.

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

(ART. 15-A LSS)

- La contratación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas deberán cumplir con las condiciones y requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

- La persona física o moral que contrate la prestación de servicios o la ejecución de obras con otra persona física o moral que incumpla las obligaciones en materia de seguridad social, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para ejecutar dichas contrataciones.

INFORMACIÓN CUATRIMESTRAL

(ART. 15-A LSS)

- La persona física o moral que preste servicios especializados o ejecute obras especializadas deberá proporcionar cuatrimestralmente a más tardar el día 17 de los meses de enero, mayo y septiembre, la información de los contratos celebrados en el cuatrimestre de que se trate, conforme a lo siguiente:

- **I.** De las partes en el contrato: Nombre, denominación o razón social; RFC, domicilio social o convencional en caso de ser distinto al fiscal, correo electrónico y teléfono de contacto.

- **II.** De cada contrato: Objeto; periodo de vigencia; relación de trabajadores u otros sujetos que prestarán los servicios especializados o ejecutarán las obras especializadas a favor del beneficiario, indicando su nombre, CURP, número de seguridad social y salario base de cotización, así como nombre y RFC del beneficiario de los servicios por cada uno de los contratos.

RÉGIMEN DE PENSIONES

Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social y de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro

(DOF del 16 de diciembre de 2020)

VEJEZ

- **Requisitos** (Artículo 162 LSS)
- Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales. **LSS 1997 1,250 semanas**

- Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales. **Reforma 2020 1,000 semanas**

- En caso que el asegurado tenga sesenta y cinco años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión. Si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del capítulo IV de este Título.

VEJEZ

- **Inicio de la Pensión** (Artículo 163 LSS)
  - El otorgamiento de la pensión de vejez sólo se podrá efectuar previa solicitud del asegurado y se le cubrirá a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar, siempre que cumpla con los requisitos señalados en el artículo 162 de esta Ley.

- **Uso de la Afore** (Artículo 164 LSS)
- Los asegurados que reúnan los requisitos establecidos en esta sección podrán disponer de su cuenta individual con el objeto de disfrutar de una pensión de vejez. Para tal propósito podrán optar **por alguna de las opciones siguientes o ambas:**

  I. Contratar con una compañía de seguros pública, social o privada de su elección una renta vitalicia, que se actualizará anualmente en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, y

VEJEZ

II. Mantener el saldo de su cuenta individual en una Administradora de Fondos para el Retiro y efectuar con cargo a éste, retiros programados.

- Los supuestos referidos se sujetarán a lo establecido en esta Ley y de conformidad con las reglas de carácter general que expida la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

- El asegurado que elija la opción prevista en la fracción II o ambas podrá, en cualquier momento, contratar una renta vitalicia de acuerdo a lo dispuesto en la fracción I, excepto cuando la renta mensual vitalicia a convenirse fuera inferior a la pensión garantizada que le corresponda conforme a las semanas de cotización, al salario base de cotización y a la edad de sesenta y cinco años, de la tabla establecida en el artículo 170 de esta Ley.

CUOTAS R, C Y V

- Las cuotas y aportaciones a que se refiere el artículo anterior serán: (Artículo 168 LSS)

  I. En el ramo de retiro, a los patrones les corresponde cubrir el importe equivalente al dos por ciento del salario base de cotización del trabajador.

  II. En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez:

  a) Los patrones cubrirán la cuota que corresponda sobre el salario base de cotización, calculada conforme a la siguiente tabla: **(Reformado 2020)**

Salario base de cotización del trabajador	Cuota Patronal
1.00 SM*	3.150%
1.01 SM a 1.50 UMA**	4.202%
1.51 a 2.00 UMA	6.552%
2.01 a 2.50 UMA	7.962%
2.51 a 3.00 UMA	8.902%
3.01 a 3.50 UMA	9.573%
3.51 a 4.00 UMA	10.077%
4.01 UMA en adelante	11.875%

*Salario Mínimo
** Unidad de Medida y Actualización

b) icinco por ciento sobre el salario base de cotización.

CUOTAS R, C Y V

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

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

* Salario Mínimo
** Unidad de Medida y Actualización

CUOTAS R, C Y V

- Del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2022:

  I. Los patrones seguirán cubriendo, para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, una cuota del tres punto ciento cincuenta por ciento sobre el salario base de cotización del trabajador. 3.150%

  II. El Gobierno Federal seguirá cubriendo en los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, la cuota social de conformidad con el artículo 168, fracción IV, de la Ley del Seguro Social vigente antes de la entrada en vigor del presente Decreto.

  III. En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, el Estado seguirá realizando una contribución igual al siete punto ciento cuarenta y tres por ciento del total de las cuotas patronales. 7.43%

CUOTAS R, C Y V

- Las cuotas y aportaciones a que se refiere el artículo anterior serán: (Artículo 168 LSS)

  IV. El Gobierno Federal, por cada día de salario cotizado, aportará mensualmente una cantidad por concepto de la cuota social, para los trabajadores que ganen hasta cuatro veces la unidad de medida y actualización, que se depositará en la cuenta individual de cada trabajador asegurado conforme a la tabla siguiente:

Salario base de cotización del trabajador	Cuota Social
1.00 SM*	$ 10.75
1.01 SM a 1.50 UMA**	$ 10.00
1.51 a 2.00 UMA	$ 9.25
2.01 a 2.50 UMA	$ 8.50
2.51 a 3.00 UMA	$ 7.75
3.01 a 3.50 UMA	$ 7.00
3.51 a 4.00 UMA	$ 6.25

*Salario Mínimo
** Unidad de Medida y Actualización

CUOTAS R, C Y V

- **Tercero transitorio.** La cuota a cargo del Gobierno Federal prevista en el artículo 168, fracción IV, de la Ley del Seguro Social será aplicable a partir del 1 de enero de 2023.
- Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023, el Gobierno Federal cubrirá mensualmente en los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, una cantidad por cada día de salario cotizado, por concepto de cuota social para los trabajadores que ganen de cuatro punto cero uno hasta siete punto cero nueve veces la Unidad de Medida y Actualización, que se depositará en la cuenta individual de cada trabajador asegurado conforme a la tabla siguiente:

Salario base de cotización del Trabajador	Cuota social
4.01 a 5 UMA*	$2.45
5.01 a 6 UMA	$1.80
6.01 a 7.09 UMA	$1.00

*Unidad de Medida y Actualización

- Los valores mencionados del importe de la cuota social, se actualizarán trimestralmente de conformidad con el Índice Nacional de Precios al Consumidor, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de 2023.

PENSIÓN GARANTIZADA

- **Pensión Garantizada** (Artículo 170 LSS) **LSS 1997**
  - Pensión garantizada es aquélla que el Estado asegura a quienes reúnan los requisitos señalados en los artículos 154 y 162 de esta Ley y su monto mensual será el equivalente a un salario mínimo general para el Distrito Federal, en el momento en que entre en vigor esta Ley, cantidad que se actualizará anualmente, en el mes de febrero, conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, para garantizar el poder adquisitivo de dicha pensión.

- **Pensión Garantizada** (Artículo 170 LSS) **Reforma 2020**
  - Pensión garantizada es aquélla que el Estado asegura a quienes tengan sesenta años o más de edad, hayan cotizado mil o más semanas y que se calculará conforme a la tabla prevista en este artículo, considerando el promedio de su salario base de cotización durante su afiliación al Instituto. Para estos efectos, el salario señalado se actualizará conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor a la fecha en que se pensione el trabajador.

		Semanas de Cotización										
		1,000	1,025	1,050	1,075	1,100	1,125	1,150	1,175	1,200	1,225	1,250 o más
Salario Base de Cotización	Edad	Pensión garantizada mensual en pesos										
1 SM* a 1.99 UMA**	60	2,622	2,716	2,809	2,903	2,997	3,090	3,184	3,278	3,371	3,465	3,559
	61	2,660	2,753	2,847	2,941	3,034	3,128	3,221	3,315	3,409	3,502	3,596
	62	2,697	2,791	2,884	2,978	3,072	3,165	3,259	3,353	3,446	3,540	3,634
	63	2,734	2,828	2,922	3,015	3,109	3,203	3,296	3,390	3,484	3,577	3,671
	64	2,772	2,866	2,959	3,053	3,147	3,240	3,334	3,427	3,521	3,615	3,708
	65 o más	2,809	2,903	2,997	3,090	3,184	3,278	3,371	3,465	3,559	3,652	3,746
2.0 a 2.99 UMA	60	3,409	3,530	3,652	3,774	3,896	4,017	4,139	4,261	4,383	4,504	4,626
	61	3,457	3,579	3,701	3,823	3,944	4,066	4,188	4,310	4,431	4,553	4,675
	62	3,506	3,628	3,750	3,871	3,993	4,115	4,237	4,358	4,480	4,602	4,724
	63	3,555	3,677	3,798	3,920	4,042	4,164	4,285	4,407	4,529	4,651	4,772
	64	3,604	3,725	3,847	3,969	4,091	4,212	4,334	4,456	4,577	4,699	4,821
	65 o más	3,652	3,774	3,896	4,017	4,139	4,261	4,383	4,504	4,626	4,748	4,870
3.0 a 3.99 UMA	60	4,195	4,345	4,495	4,645	4,795	4,945	5,094	5,244	5,394	5,544	5,694
	61	4,255	4,405	4,555	4,705	4,855	5,005	5,154	5,304	5,454	5,604	5,754
	62	4,315	4,465	4,615	4,765	4,915	5,064	5,214	5,364	5,514	5,664	5,814
	63	4,375	4,525	4,675	4,825	4,975	5,124	5,274	5,424	5,574	5,724	5,874
	64	4,435	4,585	4,735	4,885	5,034	5,184	5,334	5,484	5,634	5,784	5,933
	65 o más	4,495	4,645	4,795	4,945	5,094	5,244	5,394	5,544	5,694	5,844	5,993

		Semanas de Cotización										
		1,000	1,025	1,050	1,075	1,100	1,125	1,150	1,175	1,200	1,225	1,250 o más
Salario Base de Cotización	Edad	Pensión garantizada mensual en pesos										
4.0 a 4.99 UMA	60	4,982	5,160	5,338	5,516	5,694	5,872	6,050	6,228	6,405	6,583	6,761
	61	5,053	5,231	5,409	5,587	5,765	5,943	6,121	6,299	6,477	6,655	6,832
	62	5,124	5,302	5,480	5,658	5,836	6,014	6,192	6,370	6,548	6,726	6,904
	63	5,196	5,373	5,551	5,729	5,907	6,085	6,263	6,441	6,619	6,797	6,975
	64	5,267	5,445	5,623	5,801	5,978	6,156	6,334	6,512	6,690	6,868	7,046
	65 o más	5,338	5,516	5,694	5,872	6,050	6,228	6,405	6,583	6,761	6,939	7,117
5.0 UMA en adelante	60	5,769	5,975	6,181	6,387	6,593	6,799	7,005	7,211	7,417	7,623	7,829
	61	5,851	6,057	6,263	6,469	6,675	6,881	7,087	7,293	7,499	7,705	7,911
	62	5,933	6,140	6,346	6,552	6,758	6,964	7,170	7,376	7,582	7,788	7,994
	63	6,016	6,222	6,428	6,634	6,840	7,046	7,252	7,458	7,664	7,870	8,076
	64	6,098	6,304	6,510	6,716	6,922	7,128	7,334	7,540	7,746	7,953	8,159
	65 o más	6,181	6,387	6,593	6,799	7,005	7,211	7,417	7,623	7,829	8,035	8,241

*Salario Mínimo
**Unidad de Medida y Actualización

SEMANAS COTIZADAS

- **Cuarto Transitorio.** En la fecha en que entre en vigor el presente Decreto las semanas de cotización que se requieren para obtener los beneficios señalados en los artículos 154 y 162 de la Ley, así como para el cálculo de la pensión garantizada prevista en el artículo 170 serán setecientas cincuenta, y se incrementarán anualmente veinticinco semanas hasta alcanzar en el año 2031, las establecidas en dichos preceptos.

AÑO	SEMANAS
2021	750
2022	775
2023	800
2024	825
2025	850
2026	875
2027	900
2028	925
2029	950
2030	975

PENSIÓN GARANTIZADA

- **Cuarto Transitorio.** La pensión garantizada a que se refiere el artículo 170 de la Ley, se pagará considerando la edad, semanas de cotización y rango salarial previstos en la siguiente tabla. Para estos efectos, el salario señalado se actualizará conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor a la fecha en que se pensione el trabajador

Año	Semanas de Cotización										
2021	750	775	800	825	850	875	900	925	950	975	1,000 o más
2022	775	800	825	850	875	900	925	950	975	1,000	1,025 o más
2023	800	825	850	875	900	925	950	975	1,000	1,025	1,050 o más
2024	825	850	875	900	925	950	975	1,000	1,025	1,050	1,075 o más
2025	850	875	900	925	950	975	1,000	1,025	1,050	1,075	1,100 o más
2026	875	900	925	950	975	1,000	1,025	1,050	1,075	1,100	1,125 o más
2027	900	925	950	975	1,000	1,025	1,050	1,075	1,100	1,125	1,150 o más
2028	925	950	975	1,000	1,025	1,050	1,075	1,100	1,125	1,150	1,175 o más
2029	950	975	1,000	1,025	1,050	1,075	1,100	1,125	1,150	1,175	1,200 o más
2030	975	1,000	1,025	1,050	1,075	1,100	1,125	1,150	1,175	1,200	1,225 o más

Año		Semanas de Cotización										
2021		750	775	800	825	850	875	900	925	950	975	1,000 o más
Salario Base de Cotización	Edad	Pensión garantizada mensual en pesos										
1 SM* a 1.99 UMA**	60	2,622	2,716	2,809	2,903	2,997	3,090	3,184	3,278	3,371	3,465	3,559
	61	2,660	2,753	2,847	2,941	3,034	3,128	3,221	3,315	3,409	3,502	3,596
	62	2,697	2,791	2,884	2,978	3,072	3,165	3,259	3,353	3,446	3,540	3,634
	63	2,734	2,828	2,922	3,015	3,109	3,203	3,296	3,390	3,484	3,577	3,671
	64	2,772	2,866	2,959	3,053	3,147	3,240	3,334	3,427	3,521	3,615	3,708
	65 o más	2,809	2,903	2,997	3,090	3,184	3,278	3,371	3,465	3,559	3,652	3,746
2.0 a 2.99 UMA	60	3,409	3,530	3,652	3,774	3,896	4,017	4,139	4,261	4,383	4,504	4,626
	61	3,457	3,579	3,701	3,823	3,944	4,066	4,188	4,310	4,431	4,553	4,675
	62	3,506	3,628	3,750	3,871	3,993	4,115	4,237	4,358	4,480	4,602	4,724
	63	3,555	3,677	3,798	3,920	4,042	4,164	4,285	4,407	4,529	4,651	4,772
	64	3,604	3,725	3,847	3,969	4,091	4,212	4,334	4,456	4,577	4,699	4,821
	65 o más	3,652	3,774	3,896	4,017	4,139	4,261	4,383	4,504	4,626	4,748	4,870
3.0 a 3.99 UMA	60	4,195	4,345	4,495	4,645	4,795	4,945	5,094	5,244	5,394	5,544	5,694
	61	4,255	4,405	4,555	4,705	4,855	5,005	5,154	5,304	5,454	5,604	5,754
	62	4,315	4,465	4,615	4,765	4,915	5,064	5,214	5,364	5,514	5,664	5,814
	63	4,375	4,525	4,675	4,825	4,975	5,124	5,274	5,424	5,574	5,724	5,874
	64	4,435	4,585	4,735	4,885	5,034	5,184	5,334	5,484	5,634	5,784	5,933
	65 o más	4,495	4,645	4,795	4,945	5,094	5,244	5,394	5,544	5,694	5,844	5,993

Año		Semanas de Cotización										
2021		750	775	800	825	850	875	900	925	950	975	1,000 o más
Salario Base de Cotización	Edad	Pensión garantizada mensual en pesos										
4.0 a 4.99 UMA	60	4,982	5,160	5,338	5,516	5,694	5,872	6,050	6,228	6,405	6,583	6,761
	61	5,053	5,231	5,409	5,587	5,765	5,943	6,121	6,299	6,477	6,655	6,832
	62	5,124	5,302	5,480	5,658	5,836	6,014	6,192	6,370	6,548	6,726	6,904
	63	5,196	5,373	5,551	5,729	5,907	6,085	6,263	6,441	6,619	6,797	6,975
	64	5,267	5,445	5,623	5,801	5,978	6,156	6,334	6,512	6,690	6,868	7,046
	65 o más	5,338	5,516	5,694	5,872	6,050	6,228	6,405	6,583	6,761	6,939	7,117
5.0 UMA en adelante	60	5,769	5,975	6,181	6,387	6,593	6,799	7,005	7,211	7,417	7,623	7,829
	61	5,851	6,057	6,263	6,469	6,675	6,881	7,087	7,293	7,499	7,705	7,911
	62	5,933	6,140	6,346	6,552	6,758	6,964	7,170	7,376	7,582	7,788	7,994
	63	6,016	6,222	6,428	6,634	6,840	7,046	7,252	7,458	7,664	7,870	8,076
	64	6,098	6,304	6,510	6,716	6,922	7,128	7,334	7,540	7,746	7,953	8,159
	65 o más	6,181	6,387	6,593	6,799	7,005	7,211	7,417	7,623	7,829	8,035	8,241

*Salario Mínimo
**Unidad de Medida y Actualización

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