

SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

SBC

ANTECEDENTE

Procedente del latín (salarium), el término salario tiene sus raíces en la palabra sal.

En la época del Imperio Romano, a los soldados y funcionarios públicos se les pagaba con sal, un producto muy valioso y apreciado. Además de servir para sazonar y evitar la deshidratación, la sal se utilizaba para conservar alimentos, como antiséptico para las heridas y para detener hemorragias.

Esos paquetes de sal recibidos, y que después eran utilizados como moneda de cambio, recibían el nombre de salarium, término que derivó en la palabra salario tal y como la entendemos hoy.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar:

- La cantidad y calidad del material,
- El estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra,
- El tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador.

Sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Para los efectos de la Ley del Seguro Social, se entiende por:

XVIII. Salarios o salario: la retribución que la Ley Federal del Trabajo define como tal;

LSS Artículo 5 A.

LEY DEL SEGURO SOCIAL
CAPITULO II
DE LAS BASES DE COTIZACION Y DE LAS CUOTAS
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:

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

IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;

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;

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.

TABLA DEL FACTOR DE INTEGRACIÓN IMSS

AÑOS	DIAS AGUIN.	DIAS VACAC.	PRIMA VACAC.	FACTOR DE INT.
1	15	12	25%	1.0493
2	15	14	25%	1.0507
3	15	16	25%	1.0521
4	15	18	25%	1.0534
5	15	20	25%	1.0548
6 AL 10	15	22	25%	1.0562
11 AL 15	15	24	25%	1.0575
16 AL 20	15	26	25%	1.0589
21 AL 25	15	28	25%	1.0603
26 AL 30	15	30	25%	1.0616
31 AL 35	15	32	25%	1.0630

CASO 1

TRABAJADOR GANA \$15,000.00 MENSUALES, SE LE OTORGAN LAS PRESTACIONES MINIMAS DE LEY

		Importe	Importe que integra al SBC
SUELDO DIARIO		500.00	500.00
AGUINALDO	15 DIAS AL AÑO	20.55	20.55
VACACIONES	12 DIAS AL AÑO	16.44	
PRIMA VACACIONAL	25% VACACIONES	4.11	4.11
		-----	-----
		541.10	524.66

$$\text{SBC} = 500.00 \times 1.0493 = 524.66$$

CASO 2

TRABAJADOR GANA \$15,000.00 MENSUALES, SE LE OTORGAN LAS PRESTACIONES MINIMAS DE LEY MAS PREMIO POR ASISTENCIA PREMIO POR PUNTUALIDAD Y DESPENSA

SUELDO	500.00	500.00	
AGUINALDO	20.55	20.55	
VACACIONES	16.44		No se grava, por que se disfrutan
PRIMA VACACIONAL	4.11	4.11	
PREMIO POR ASISTENCIA	52.47		Exento hasta por el 10% del SBC
PREMIO POR PUNTUALIDAD	52.47		Exento hasta por el 10% del SBC
DESPENSA	41.50		Exento hasta el 40% de la UMA

* UMA 2023 \$103.74

IMPORTE PARA SBC

524.66

40/ISR/N

Premios por asistencia y puntualidad. No son prestaciones de naturaleza análoga a la previsión social.

El artículo 93, fracción VIII de la Ley del ISR establece que no se pagará el impuesto por la obtención de ingresos percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

El artículo 7, penúltimo párrafo de dicha Ley dispone que se considera previsión social, las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores, que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia.

En tal virtud, los premios otorgados a los trabajadores por concepto de puntualidad y asistencia al ser conferidos como un estímulo a aquellos trabajadores que se encuentren en dichos supuestos, no tienen una naturaleza análoga a los ingresos exentos establecidos en el artículo 93, fracción VIII de la Ley del ISR, porque su finalidad no es hacer frente a contingencias futuras ni son conferidos de manera general.

Origen	Primer antecedente
118/2001/ISR	Oficio 325-SAT-A-31373 de 12 de diciembre de 2001. Compilación de Criterios Normativos. Se dan a conocer criterios.

Criterio 27/ISR/NV Previsión social para efectos de la determinación del ISR. No puede otorgarse en efectivo o en otros medios equivalentes.

El artículo 7, quinto párrafo de la Ley del ISR considera como previsión social las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como otorgar beneficios a favor de los trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.

El artículo 93, fracciones VIII y IX de la Ley del ISR, señala que no se pagará dicho impuesto por la obtención de ingresos por concepto de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo, así como por erogaciones que realice el patrón por concepto de previsión social establecida en el artículo 7, quinto párrafo de la Ley de referencia.

En la tesis de jurisprudencia 2a./J.39/97, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que los vales de despensa deben considerarse como gastos de previsión social, para efectos de su deducción en el ISR. Ahora bien el artículo 27, fracción XI de la Ley del ISR establece que, tratándose de vales de despensa otorgados a los trabajadores, serán deducibles siempre que su entrega se realice a través de los monederos electrónicos de vales de despensa que al efecto autorice el SAT.

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.

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.

CASO 3

TRABAJADOR ES AGENTE VIAJERO, Y LE RETRIBUYEN COMIISIONES DEL 7% SOBRE LAS VENTAS REALIZADAS DEL PERIODO VENTAS REALIZADAS PERIODO JULIO-2023 POR \$28,765.34 VENTAS REALIZADAS AGOSTO-2023 POR \$47,263.59

SALARIO DIARIO	500.00
SALARIO DIARIO INTEGRADO (PREST. MIN.)	524.65
TOTAL DE COMISIONES JULIO Y AGOSTO	76,028.93
COMISIÓN DEL 7%	5,322.03
DIAS DEL PERIODO	62.00
COMISIONES DIARIAS (1)	85.84

(1) Total de comisiones entre dias del periodo

SBC (Sal. Diario int. Más Comisiones diarias)	\$ 610.49
--	------------------

SBC MÁXIMO AL IMSS = 25 UMAS (\$2,593.50)

Los cambios en el salario base de cotización derivados de las modificaciones señaladas, 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.

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.

Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento.

Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un ocho punto treinta y tres por ciento.

PRESTACIONES SUPERIORES DE LEY

FECHA DE INGRESO	06/05/2014		
FECHA AL DIA DE PAGO	15/10/2023		
ANTIGÜEDAD	9.4493		
			EXENTO
SALARIO MENSUAL	16,000.00		
SALARIO DIARIO	533.33	533.33	
AGUINALDO (30 DIAS)	16,000.00	43.84	
VACACIONES (22 DIAS)	11,733.26		
PRIMA VACACIONAL (40% DE VAC)	4,693.30	12.86	
DESPENSA	1,200.00	(1)	41.50
FONDO DE AHORRO (10%)	1,600.00	(2)	
			590.03

UMA 2023 \$103.74

(1) 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;

(2) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario;

Criterios normativos

- **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 Ley del Seguro Social.
- **01/2015.** Cantidades pagadas en efectivo o depositadas en la cuenta de los trabajadores por concepto de días de descanso semanal u obligatorio laborados, integran al salario base de cotización, de conformidad con el artículo 27, primer párrafo de la Ley del Seguro Social.
- **01/2014.** Cantidades de dinero entregadas en efectivo o depositadas en la cuenta de los trabajadores, nominadas bajo cualquier concepto que pueda considerarse de previsión social, integran al salario base de cotización de conformidad con el primer párrafo del artículo 27 de la Ley del Seguro Social.
- **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.
- **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.

DOF: 07/07/2023

ACUERDO ACDO.AS2.HCT.260623/160.P.DIR, y su Anexo Único, dictado por el H. Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social en sesión ordinaria de 26 de junio del presente año, por el cual se aprueba el criterio número 02/2023/NV/SBC-LSS-27-IV, a efecto de orientar a patrones o sujetos obligados respecto de las exclusiones como integrantes del salario base de cotización, de los pagos que exceden el monto máximo de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y los pagos realizados por concepto de bono de productividad o de cualquier otra naturaleza conforme al artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

El Consejo Técnico del IMSS aprobó un criterio para orientar a patrones o sujetos obligados respecto de las exclusiones como integrantes del salario base de cotización de los pagos de la PTU que exceden el monto máximo o se cubren fuera del plazo legal respectivo, así como de los pagos realizados por concepto de bonos de productividad.

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) ha detectado como práctica patronal la entrega a personas trabajadoras de montos en dinero que, bajo el concepto de pago de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU), se excluyen incorrectamente de la integración salarial para efectos del pago de las cuotas de seguridad social.

En consecuencia, al entregarse fuera del plazo y límites legales referidos, la prestación debe integrarse al salario base de cotización de las personas trabajadoras.

Por otra parte, también se ha detectado que empresas ofrecen esquemas de evasión de contribuciones mediante la entrega —sin importar la forma en que se otorguen— de bonos de productividad, justificando erróneamente su “no integración” al salario base de cotización en términos del artículo 153-J de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

En todo caso, dichos bonos forman parte de la base salarial; por lo tanto, deben integrarse al salario base de cotización conforme al artículo 27, primer párrafo, de la Ley del Seguro Social (LSS).

Mediante dicho criterio, se determina que realiza una práctica fiscal indebida en materia de seguridad social:

- Quien excluya del salario base de cotización los pagos que exceden el monto máximo de la PTU, según el artículo 127, fracción VIII, de la LFT.
- Quien pague la PTU fuera del plazo establecido en el artículo 122 de la LFT; siendo esto, antes o después de lo señalado en las disposiciones jurídicas aplicables.
- Quien excluya del salario base de cotización los pagos hechos por concepto de bono de productividad o de cualquier otra naturaleza.

- Quien asesore, aconseje, preste servicios o participe en la realización o implementación de las prácticas antes señaladas.
- Todo contador público autorizado que emita una opinión de cumplimiento “**limpia y sin salvedades**” en el dictamen en materia de seguridad social de patrones que incurran en cualquiera de las conductas mencionadas.

El IMSS exhorta a patrones o sujetos obligados a evitar estas prácticas indebidas en materia de seguridad social.

“No permitas que nadie te diga que tus esfuerzos no importan o que su voz no cuenta. Nunca creas que no puedes hacer la diferencia. Puedes”.

Barack Obama

¡Gracias!

L.C. MIGUEL ANGEL HERNANDEZ VELA
Asesoría: 9212130744