

Salario base de cotización: Integración

Rodrigo Adrián Ramírez Venegas

Introducción

Actualmente, la autoridad del Seguro Social está realizando campañas de rectificación, autocorrección, visitas e inspecciones a los patrones, con el objetivo de llevar a cabo una fiscalización efectiva y asegurarse de que se estén enterando correctamente las cuotas obrero patronales.

En la práctica profesional se han identificado errores en la integración del salario base de cotización (SBC), que representan al patrón el pago de multas y de cuotas omitidas con actualización y recargos.

Con la finalidad de que revisemos que estamos integrando el salario base de cotización de nuestros trabajadores, siguiendo la normatividad de la Ley del Seguro Social (LSS), recordemos lo siguiente.

Salario. Ley Federal del Trabajo (LFT)

Salario¹

Es la retribución que acuerdan un patrón y un trabajador, en donde este debe tener una característica subordinada, y el patrón debe pagarle por su trabajo.

Este pago puede ser por:

- a) Unidad de tiempo.
- b) Unidad de obra.
- c) Comisión.
- d) Precio alzado.

¹ Artículos 82 al 97 de la LFT.

La integración para efectos de la LFT, son los pagos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, alimentación, primas, comisiones, compensaciones, premios y otras prestaciones.

Este salario debe seguir un principio de igualdad que se refiere a que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Salario base de cotización

Conceptos que lo integran

Para efectos de la LSS el salario base de cotización se integra² por los pagos en efectivo por concepto de:

- a) Cuota diaria.
- b) Aguinaldo.
- c) Gratificaciones extraordinarias.
- d) Percepciones.
- e) Alimentación.
- f) Habitación.
- g) Prima vacacional.
- h) Prima dominical.
- i) Horas extras.
- j) Días festivos pactados en contratos de trabajo.
- k) Destajo.
- l) Comisiones.
- m) Sobresueldos.
- n) Compensaciones.

² Artículo 27 de la LSS.

- o) Retroactivos.
- p) Ayuda de renta.
- q) Premios o bonos de productividad.
- r) Prestaciones en especie.
- s) Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Cuota diaria³

Para la determinación de la cuota diaria cuando se pague por semana, quincena o mes y el contrato laboral no estipule algo diferente, se dividirá entre 7, 15 o 30, según corresponda.

Si se estipula en periodos diferentes a los anteriores se utilizará un procedimiento análogo para la determinación de la cuota diaria.

En caso de que, por la naturaleza de las labores, no se estipule por semana o mes y sea por día trabajado, no podrá ser inferior al salario mínimo general (SMG), que es de \$80.04 para 2017.

Tipos de salario base de cotización

El salario base de cotización por los conceptos que se le entreguen a los trabajadores, puede ser de tres tipos: fijo, variable y mixto.

Salario base de cotización fijo

El salario fijo⁴ se compone de todas las percepciones y prestaciones, previamente conocidas, estipuladas en contratos y a las que nos obliga la legislación laboral, entregadas a los trabajadores por la relación subordinada.

Estas son: el salario diario, 15 días de aguinaldo, 25% de prima vacacional, etcétera.

3 Artículo 29 de la LSS.

4 Artículo 30 de la LSS, fracción I.

Ejemplo de la determinación del salario base de cotización fijo

Casos de salario base de cotización fijo con prestaciones mínimas de la LFT		
Años de antigüedad	1	3
Vacaciones devengadas (artículo 76, LFT)	6	10
Por		
Porcentaje prima vacacional (artículo 80, LFT)	25.00%	25.00%
Prima vacacional en días	1.5	2.5
Más		
Días de aguinaldo (artículo 87, LFT)	15	15
Suma de prestaciones mínimas	16.5	17.5
Entre		
Días del año	365	365
Prestaciones en proporción a los días devengados	0.0452	0.0479
Más		
Unidad	1.0000	1.0000
Factor de integración	1.0452	1.0479
Por		
Cuota diaria (supuestos)	100.00	250.00
Salario base de cotización	104.52	261.98

Salario base de cotización variable

El salario variable⁵ se compone de todas las percepciones y prestaciones cuyo importe no conocemos; normalmente están estipuladas en contratos con condicionantes a su entrega y se identifican hasta el momento en que se le pagan al trabajador, entregadas estas por la relación subordinada.

Por ejemplo: Comisiones, bonos, gratificaciones, etcétera.

Estas percepciones se sumarán a los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese período.

Ejemplo de la determinación del salario base de cotización variable

Casos de salario base de cotización variable		
Ingresos bimestre julio - agosto	Juan Pérez	María Hernández
Comisiones cobradas	12,500.00	38,674.00
Premio de productividad cobrado	1,850.00	5,200.00
Suma ingresos variables del bimestre	14,350.00	43,874.00
Entre		
Días del bimestre julio - agosto	62	62
Salario base de cotización para el bimestre septiembre - octubre	231.45	707.65

5 Artículo 30 de la LSS, fracción II.

Salario base de cotización mixto

El salario mixto⁶ se compone por los salarios fijo y variable, entiéndase que serían todas las percepciones y prestaciones que conocemos previamente y otras cuyo importe no conocemos, estipuladas en contratos con cantidades fijas y otras con condicionantes para su pago, de igual forma como resultado de una relación subordinada.

Ejemplo de la determinación del salario base de cotización mixta

Casos de salario base de cotización fijo con prestaciones mínimas de la LFT		
	Juan Díaz	Laura García
Cuota diaria	100.00	250.00
Por		
Factor de integración	1.0465	1.0493
Salario integrado parte fija	104.65	262.33
Salario parte variable	149.36	53.23
Salario base de cotización mixto	254.01	315.56

6 Artículo 30 de la LSS, fracción III.

Determinación de factor de integración parte fija		
Años de antigüedad	2	4
Vacaciones devengadas (artículo 76, LFT)	8	12
Por		
Porcentaje prima vacacional (artículo 80, LFT)	25.00%	25.00%
Prima vacacional en días	2	3
Más		
Días de aguinaldo (artículo 87, LFT)	15	15
Suma de prestaciones mínimas	17	18
Entre		
Días del año	365	365
Prestaciones en proporción a los días devengados	0.0465	0.0493
Más		
Unidad	1.0000	1.0000
Factor de integración	1.0465	1.0493

Determinación del salario parte variable		
Ingresos bimestre mayo - junio		
Comisiones cobradas	8,570.00	2,547.00
Premio de productividad cobrado	541.00	700.00
Suma ingresos variables del bimestre	9,111.00	3,247.00
Entre		
Días del bimestre mayo - junio	61	61
Salario parte variable	149.36	53.23

Modificación del salario⁷

El patrón deberá avisar sobre las modificaciones al salario, para lo cual tendrá diferentes fechas de acuerdo con la naturaleza de este, de conformidad con la siguiente tabla:

Modificación del salario	Días	
Fijo	Dentro de un plazo no mayor a 5 días hábiles después de la fecha en que cambia el salario	
Variable	Dentro de un plazo no mayor a 5 días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre sobre el promedio variable del bimestre anterior	
Mixto	Por el componente fijo	Dentro de un plazo no mayor a 5 días hábiles después de la fecha en que cambia el salario
	Por el componente variable	Dentro de un plazo no mayor a 5 días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre sobre el promedio variable del bimestre anterior

⁷ Artículo 34 de la LSS.

En el caso de modificación de salarios fijos, variables y mixtos, que sean por contrato colectivo, se tiene un plazo de 30 días naturales a su celebración.

Topes de inscripción de salario base de cotización⁸

Los patrones que inscriban a sus asegurados deberán considerar que ningún trabajador se podrá registrar con menos del salario mínimo vigente y no podrá ser mayor a 25 Unidades de Medida y Actualización (UMA).⁹

	Topes	Valor 2017	Importe
Mínimo	1 salario mínimo	80.04	80.04
Máximo	25 UMA	75.49	1,887.25

Conceptos que no integran el salario base de cotización

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, de conformidad con la LSS, los siguientes:

- a) Instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.
- b) El fondo de ahorro, cuando las partes aportadas por el patrón y el trabajador son iguales, y siempre que no pueda retirarse más de dos veces al año, así como las cantidades aportadas para fines sociales de carácter sindical.
- c) Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- d) Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit).
- e) La participación de los trabajadores en las utilidades (PTU).

⁸ Artículo 28 de la LSS.

⁹ Valor de UMA 2017: \$75.49.

- f) La alimentación y la habitación, cuando se entreguen en forma onerosa, entendiéndose como tal cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el 20% del salario mínimo general vigente en la Ciudad de México.
- g) Las despendas en especie y en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% de un salario mínimo general diario vigente en la Ciudad de México.
- h) Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del salario base de cotización del trabajador.
- i) Las cantidades aportadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva.
- j) El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

En caso de los instrumentos de trabajo, herramientas, ropa, las aportaciones adicionales que el patrón otorga a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, las aportaciones al Infonavit, la PTU y las cantidades aportadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva; no tienen límite, entiéndase que todo lo que se le pague al trabajador por estos conceptos no se integrará al salario base de cotización.

Conclusión

Es importante tener en cuenta que muchos patrones no están integrando correctamente el salario base de cotización, sobre todo cuando el trabajador cumple años laborales.

La autoridad se ha dado cuenta de estas circunstancias, por lo que está realizando visitas periódicas con el objetivo de que se paguen las cuotas obrero-patronales en la forma como lo establece la Ley de Seguro Social.

Es necesario tener en cuenta el tipo de salario y su mecánica de integración, con un análisis de cómo se determina dicho salario por parte de los patrones. Con esto se evitaría el pago de multas y de contribuciones omitidas, junto con sus actualizaciones y recargos. 

L.C.C. y P.C.FI. Rodrigo Adrián Ramírez Venegas
Vicepresidente de la Comisión
de Desarrollo Fiscal 3 - Bosques
del Colegio de Contadores Públicos de México