

Salario diario integrado para IMSS e INFONAVIT

C.P.C. Francisco Javier Martínez Ibáñez*

Te presentamos, con gusto, el cálculo del Salario Diario Integrado (SDI) de los trabajadores, que es la base de cotización para el pago de cuotas obrero patronales del IMSS e INFONAVIT, con algunos ejercicios y un análisis de las disposiciones fiscales de los acuerdos del Consejo Técnico del IMSS y jurisprudencias aplicables.

1. Salario Diario Integrado para IMSS e INFONAVIT

La base de cotización para los pagos de cuotas al IMSS es el Salario Diario Integrado (SDI), el cual incluye los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios, excluyendo solo los conceptos que la propia Ley del Seguro Social (LSS) permite.

El concepto SDI es muy importante para los patrones porque un error en el cálculo o en el criterio para integrarlo puede provocar diferencias que repercuten en hacer pagos en exceso, o pagos menores que ocasionen actualizaciones y recargos.

El 1 de julio de 1997 entró en vigor la nueva Ley del Seguro Social (LSS), pero en cuanto al SDI solo existen cambios importantes en cuanto a los topes máximos y mínimos de SDI de una Ley a otra, ya que podríamos decir que las modifica-

ciones en los conceptos que deben integrarse y que pueden excluirse se adelantaron desde el 21 de julio de 1993.

El 6 de enero de 1997 se publicaron en el *Diario Oficial de la Federación (DOF)* las modificaciones a la Ley del Instituto del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT), que entraron en vigor a partir del 1 de julio de 1997; en ellos se indica que el SDI y los topes de salario se determinarán con base en la LSS. Hasta el 30 de junio de 1997 se determinaban con base en la Ley Federal del Trabajo (LFT).

El cambio en la Ley del INFONAVIT suscitó una serie de controversias, en virtud de que la LFT tiene una jerarquía mayor que la propia Ley del INFONAVIT y de la LSS. Aplicar la LSS para determinar el SDI para el INFONAVIT es congruente, considerando que la LFT, en su Artículo 18, menciona: "*En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los Artículos 2º y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.*" El cambio de la LFT a la LSS es evidentemente más favorable al trabajador.

* C.P.C. Francisco Javier Martínez Ibáñez. Catedrático de la FCA de la UNAM; Director del Instituto Mexicano de Expansión Fiscal y de Negocios, SC (IMEFI), y Socio del Despacho Martínez Ibáñez y Asociados, S.C. Correo electrónico javier@imefi.com.mx

2. Salarios fijos, variables y mixtos

Para determinar el SDI debemos considerar los diferentes tipos de percepciones de los trabajadores. La LSS considera tres tipos de salarios: fijos, variables y mixtos, y nos indica cuál es su diferente consecuencia en el SDI. Al respecto tenemos:

- a) **Salario Fijo.** Las percepciones fijas son aquellas que se conocen previamente, como es el sueldo, el aguinaldo y la prima vacacional, así como las prestaciones y demás percepciones contempladas en el contrato individual o colectivo de trabajo. Se debe considerar, además, en su caso, cualquier otra prestación que sea previamente conocida como despensa, habitación y alimentación, lo cual incrementará, en su caso, el salario.

Percepción previamente conocida	SDI
Sueldo diario.	\$100.00
Aguinaldo (15 días X \$100.00) / 365 días.	4.10
Prima vacacional (6 días X \$100.00 X 25% de prima) / 365 días.	0.42
SDI fijo	\$104.52

Cuando se tienen cambios en las percepciones fijas se debe presentar aviso de cambio de salario dentro de los 5 días siguientes.

Cuando queremos determinar el factor de integración de salario fijo, dividimos el SDI fijo entre el sueldo diario:

$$\text{Factor de integración de SDI fijo} = \frac{\text{SDI fijo}}{\text{Sueldo diario}} = \frac{\$104.51}{100.00} = 1.0452$$

El factor de integración es diferente cuando varía alguna de las percepciones fijas, o cuando se tienen nuevas prestaciones o se incrementan. Un caso común son los días de vacaciones, que vienen a incrementar el importe de la prima vacacional, por lo que cada año cambia el factor de integración.

Factor de integración con prestaciones de Ley					
Días que se pagan.	1	2	3	4	5
Días del año.	365	365	365	365	365
Aguinaldo, días.	15	15	15	15	15
Vacaciones, días.	6	8	10	12	14
Prima vacacional 25%.	1.5	2	2.5	3	3.5
Total días de pago al año.	381.5	382	382.5	383	383.5
Factor de integración.	1.0452	1.0466	1.0479	1.0493	1.0507

- b) **Salario Variable.** Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con percepciones variables que no pueden ser previamente conocidas en su cuantía, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el bimestre inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado; este promedio será el SDI para el siguiente bimestre. Cuando se trate de un trabajador de nuevo ingreso se deberá estimar un salario probable para su inscripción en el IMSS, el cual será su base de cotización en su primer bimestre.

Percepciones variables	SDI
Comisiones por ventas del bimestre anterior.	\$2,000.00
Tiempo extra que excede los límites de la LFT del bimestre anterior.	200.00
Bono de productividad recibido el bimestre anterior.	1,200.00
Gratificaciones extraordinarias del bimestre anterior.	3,000.00
Suma de percepciones variables del bimestre anterior.	\$6,400.00
Número de días de salario devengado del bimestre anterior.	61
SDI variable.	\$104.91

Se debe realizar el cambio de salario dentro de los primeros 5 días del bimestre por los cambios en las percepciones variables en el bimestre anterior.

c) **Salario Mixto.** 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 efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables. Es recomendable inscribir a nuestros trabajadores con salario mixto, ya que, como veremos, un salario fijo estaría limitado a no tener ningún otro concepto de ingreso.

Percepciones	SDI
SDI fijo.	\$104.51
SDI variable del bimestre anterior.	104.91
SDI mixto aplicable al bimestre.	209.42

Cuando se tienen percepciones fijas y variables se deben presentar cambios de salario: cuando son cambios en percepciones fijas, dentro de los 5 días siguientes; y dentro de los primeros 5 días del bimestre por las percepciones variables.

Podemos considerar que cuando un trabajador de sueldo fijo percibe ingresos variables su sueldo se convierte en mixto y su SDI debe ser modificado para el próximo bimestre, ya que debe incluirse el promedio de las percepciones variables, tales como comisiones, el tiempo extra que excede los límites establecidos por la LFT, bonos de productividad, etcétera. Si no se presenta el aviso de cambio de salario se considera que el SDI es el mismo.

Cualquier ingreso del trabajador que no es previamente conocido se considera un elemento variable, por lo que debemos tener en cuenta que en nuestra empresa podríamos tener trabajadores que deben cotizar con un sueldo mixto y, por lo

tanto, debemos tener un SDI diferente para cada bimestre.

LSS, Artículo 30. 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 el mes inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho periodo, 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.

3. Semana y jornada reducida

Cuando un trabajador no labore todos los días de la semana, o cuando su jornada de trabajo sea inferior a la habitual de los demás trabajadores, para determinar el SDI se deben calcular las percepciones de una semana, se dividen entre 7 y el resultado es el SDI. El SDI no puede ser menor al Salario Mínimo del Área Geográfica.

Menos días de trabajo en la semana	<i>Semana reducida</i>
Jornada de trabajo menor a la habitual	<i>Jornada reducida</i>

LSS, Artículo 29. Para determinar la forma de cotización se aplicarán las siguientes reglas:

- I. El mes natural será el periodo 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 periodos 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.

Jornada reducida	SDI
Ingresos percibidos en una semana.	\$707.00
Número de días de la semana.	/ 7
SDI aplicable a la jornada reducida.	\$101.00

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

Capítulo VI

De la jornada y semana reducidas

Artículo 62. El patrón o sujeto obligado, al presentar el aviso afiliatorio deberá:

- 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;

- 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, y
- 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	SDI
Ingresos percibidos en una semana.	\$140.00
Número de días de la semana.	/ 7
SDI aplicable a la jornada reducida.	\$20.00
SDI aplicable al trabajador (Zona B en 2005)	\$45.35

El SUA (Sistema Único de Autodeterminación de Cuotas) acepta el Salario Mínimo del Área Geográfica, sólo en el caso de semana o jornada reducida.

El Artículo Sexto Transitorio de la LSS, vigente a partir del 1 de junio de 1997, indica que los trabajadores con semana o jornada reducida que se inscribieron con un salario menor al mínimo antes del primero de julio de 1997, podrán continuar cotizando, lo que a la fecha es una medida que beneficia a pocos trabajadores.

4. Topes de SDI para cotización de cuotas

El tope máximo del SDI para determinar el pago de cuotas obrero patronales es de 25 Salarios Mínimos

del DF (SMGDF), y, por otro lado, el tope mínimo es de 1 Salario Mínimo del Área Geográfica. Los trabajadores “topados” pagan las mismas cuotas, independientemente de que ganen el equivalente a 25, 30, ó más salarios mínimos del DF.

El Artículo Vigésimo Quinto Transitorio de la LSS indica que el tope máximo de SDI para los seguros de Invalidez y Vida (I y V) y de Cesantía y Vejez (C y V) será de 15 SMGDF, de julio de 1997 a junio de 1998, y se aumentará en un SMGDF en forma anual, hasta llegar a 25 en el mes de julio del año 2007. Este mismo tope es el que aplica al SDI del INFONAVIT (Ver cuadro).

Estos límites indican que cuando un trabajador tenga un SDI que rebase el importe límite para cada una de las ramas del seguro, solo se pagarán las cuotas que correspondan hasta por este límite. Si tenemos un trabajador que su SDI no rebasa los 10 SMGDF, estos límites no son aplicables; en caso de que rebase se tomarán en cuenta, y cuando tenemos SDI que sobrepasen los 25 SMGDF, éstos siempre pagarán las mismas cuotas, con el tope máximo, independientemente del importe en que su sueldo rebase el límite.

En el caso del **INFONAVIT** el SDI se determinaba con base en los Artículos 143 y 144 de la LFT, con un tope de 10 SMAG, y las bases para integrar el SDI continuaron siendo las mismas hasta el 30 de junio de 1997. A partir del 1 de julio de 1997 el SDI para el INFONAVIT se determina con base en la LSS, y le aplica el tope del seguro de I y V, y C y V.

Se han modificado los topes de SDI máximos de aseguramiento, quedando como sigue:

Periodo de aplicación	EyM, SAR, RT, Guarderías	IyV, CyV, INFONAVIT
Julio de 1997 a junio de 1998.	25	15
Julio de 1998 a junio de 1999.	25	16
Julio de 1999 a junio de 2000.	25	17
Julio de 2000 a junio de 2001.	25	18
Julio de 2001 a junio de 2002.	25	19
Julio de 2002 a junio de 2003.	25	20
Julio de 2003 a junio de 2004.	25	21
Julio de 2004 a junio de 2005.	25	22
Julio de 2005 a junio de 2006.	25	23
Julio de 2006 a junio de 2007.	25	24
Julio de 2007 en adelante.	25	25

5. Percepciones que no se incluyen en la integración del SDI

Es importante recordar que el **SDI** se integra por todos los pagos que se hagan al trabajador y los únicos conceptos que no se incluyen son los señalados en las fracciones I a IX del Artículo 27 de la LSS.

*LSS, Artículo 27. Para los efectos de esta Ley, 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 los 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.

(Nota: El último párrafo se adicionó el 20 de diciembre de 2001).

Percepciones de los trabajadores

Percepciones Artículo 27, LSS	No integra SDI	Se incluye en SDI
I. Instrumentos de trabajo.	Cuando sean instrumentos utilizados para desarrollar sus actividades.	Cuando sean percepciones reales para el trabajador, sin una razón de negocios, o sea prestaciones disfrazadas.
II. Fondo de ahorro.	Cuando el patrón aporte lo mismo o menos que el trabajador, y no haya más de dos retiros al año. Se considera que retiro y préstamo son diferentes.	La aportación del patrón que exceda a la del trabajador; o toda la aportación del patrón cuando se hagan más de dos retiros al año.
III. Aportaciones para fines sociales de carácter sindical.	Cuando no puedan individualizarse las prestaciones. (bibliotecas, campos deportivos, etcétera).	Cuando son prestaciones de previsión social que pueden individualizarse.
IV. Aportaciones adicionales al SAR y al CV.	Las aportaciones a la Cuenta Individual de Retiro de los trabajadores en las AFORES.	Cuando se depositen en la subcuenta de aportaciones voluntarias de la CIR, ya que los trabajadores pueden retirar el dinero cada 6 meses.
V. Aportaciones al INFONAVIT y la PTU.	No se incluye la aportación patronal al INFONAVIT, tampoco la PTU, aún y cuando se distribuya un % mayor.	Cuando sean pagos de créditos de vivienda de los trabajadores; o los anticipos de PTU, cuando no haya PTU a distribuir.
VI. Alimentación y habitación.	No se incluye cuando se cobra por lo menos el 20% del SMDF, por cada concepto.	Cuando son prestaciones gratuitas o se cobra menos del 20% del SMDF.
VII. Despensas.	No se considera hasta por el 40% del SMDF.	La parte que excede del 40% del SMDF debe integrarse.
VIII. Premios de asistencia y puntualidad.	No se incluyen cuando no excedan del 10% del propio SDI por cada concepto.	La parte que exceda del 10% del SDI por cada concepto debe integrarse.
IX. Fines sociales, planes de pensiones.	Cuando los planes reúnan los requisitos de la Comisión Nacional del SAR y sean deducibles para ISR.	Cuando no se reúnan los requisitos de la Comisión Nacional del SAR.
X. Tiempo extra.	El prestado dentro de los márgenes de la LFT, máximo 3 horas en un día, y 3 días en una semana.	El tiempo extra que exceda de los márgenes de la LFT.

6. Iniciativas de reformas al Artículo 27 de la LSS

En la Iniciativa de Reformas Fiscales, propuesta por la Comisión de Hacienda, del 8 de diciembre de 2003 a la Cámara de Diputados, se pretendió modificar el Artículo 27 de la Ley del Seguro Social, con el fin de que el IMSS obtenga mayores ingresos para cubrir las pensiones de sus propios trabajadores, que se han incrementado de forma alarmante, aumentando la carga financiera a

patrones y trabajadores. No fueron aprobadas las reformas, pero podemos intuir que se pretenderá realizar los cambios recurrentemente.

Las reformas al Artículo 27 de la LSS incrementarían el SDI, entre un 64% en salarios mínimos y un 30% en salarios altos, cuando los trabajadores tienen ingresos que actualmente no se integran al SDI, por lo que lo que se incrementarían las cuotas obrero patronales entre un 29% en salarios altos, y hasta en un 38% en salarios mínimos.

Estos incrementos en las cuotas tendrían todavía un aumento adicional cuando el trabajador labore tiempo extra, inclusive dentro de los márgenes de la LFT, o reciba la PTU que en su caso le corresponda.

Las modificaciones al Artículo 27 de la Ley del Seguro Social no aceptadas en 2004 y 2005 pretendieron integrar al SDI:

1. **Fondos de ahorro.** Actualmente están exentas las aportaciones que hace el patrón.
2. **Fines sociales de carácter sindical.** Se limitarían a las prestaciones entregadas en especie.
3. **PTU.** Actualmente no se integran, ya que el patrón tendría que entregar un 10% a sus trabajadores y del orden de un 3% al IMSS y al INFONAVIT.

4. **Despensa.** Actualmente no se integra hasta el 40% del salario mínimo.

5. **Premios por asistencia y por puntualidad.** Actualmente no se integran hasta el 10% por cada concepto.

6. **Tiempo extraordinario.** Actualmente no se integra dentro de los márgenes de la LFT.

7. Determinación del SDI con percepciones fijas y variables

El SDI incluye los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios, excluyendo sólo los conceptos que la propia LSS permite.

Determinación del SDI y del factor de integración de salarios				
Trabajadora: Pilar Godoy				
Percepción	Cantidad	Salario	Cálculo	Importe
Sueldo semanal.	\$350.00	Fijo	350/7	\$50.00
Aguinaldo.	15 días	Fijo	(50x15)/365	2.05
Vacaciones.	10 días			
Prima vacacional.	25%	Fijo	((50x10)x(25%))/365	0.34
Comisiones bimestre anterior.	\$850.00	Variable	\$850/61	13.93
Tiempo extra triple bimestre anterior, excede LFT.	14 horas	Variable	((50/8)x14x3)/61	4.30
Ayuda para transporte.	200 mes	Fijo	200/30	6.67
Bono de productividad bimestre anterior.	\$600.00	Variable	600/61	9.83
Salario en dinero (Artículo 32, LSS).	87.12			
Vales despensa.	20%	Fijo	(50 x 20%)-(46.80x40%)	0
Alimentación no onerosa.	Lun-vie	Fijo	(87.12x8.33%) x (5/7)	5.18
Salario Diario Integrado.		92.30		
Premio de asistencia, promedio diario del bimestre anterior.	\$10.00	Variable	10-(92.30x10%)	0.77
Premio de puntualidad, promedio diario del bimestre anterior.	\$15.00	Variable	15-(92.30*10%)	5.77
SDI aplicable al bimestre				98.84
SDI considerando sólo percepciones fijas				64.24
Factor de integración de salario			64.24 / 50.00	1.2848

Considerando factor de integración de sueldos

Percepción	Cantidad	Salario	Cálculo	Importe
Sueldo diario.	\$350.00 sem.	Fijo	350/7	\$ 50.00
Factor de integración se sueldos.		1.2848		
Sueldo diario fijo.		64.24		
Comisiones bimestre anterior.	\$850.00	Variable	850/61	13.93
Tiempo extra triple bimestre anterior.	14 horas	Variable	$((50/8) \times 14 \times 3) / 61$	4.30
Bono de productividad bimestre anterior.	\$600.00	Variable	600/61	9.83
Salario diario integrado				92.30
Premio de asistencia del bimestre anterior, promedio diario.	\$10.00	Variable	$10 - (92.30 \times 10\%)$	0.77
Premio de puntualidad del bimestre anterior, promedio diario.	\$15.00	Variable	$15 - (92.30 \times 10\%)$	5.77
SDI aplicable al bimestre	98.84			

En este ejemplo tenemos a una trabajadora que percibe su sueldo en forma semanal, que tiene 10 días de vacaciones, 15 días de aguinaldo y 25% de prima vacacional, y que aparte de su sueldo recibe comisiones por superar sus topes de venta, así como las prestaciones que le otorga su empresa y que representan una percepción, ya sea fija o variable.

LSS, Artículo 32. 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.

Cada una de las prestaciones, ya sean fijas o variables, tienen reglas diferentes para determinar el importe a incluir al SDI. Así tenemos:

- Los vales despensa sólo integran en el importe que excede del 40% del SMDF.
- La alimentación se integra tomando como base al salario en dinero y, como solo recibe alimentos, esta trabajadora, de lunes a viernes, se considera que la prestación se recibe sólo

en 5 días de cada 7 (5/7). Se puede considerar también el costo real de los alimentos y no tomar un porcentaje del salario en dinero.

- Los premios de asistencia y de puntualidad sólo integran en la parte que excede del 10% del SDI antes de premios, para lo que debe seguirse el procedimiento que permite llegar a este resultado.

Claro que pueden existir otras prestaciones y otros trabajadores con percepciones diferentes en la misma empresa, suponiendo, por ejemplo, que otra trabajadora tenga mayor antigüedad tendrá más días de vacaciones, y por tanto, su ingreso por concepto de prima vacacional se incrementará y, en algunos casos también se incrementan las prestaciones, dependiendo de las políticas y los planes de prestaciones y previsión social de las empresas.

En una empresa donde los trabajadores tienen diferentes ingresos es muy difícil que coincidan todos y que podamos aplicar un factor de integración de sueldo general. Cuando sólo se aplica el factor de **1.0452** al salario diario, sin considerar que existan otros elementos, aparte de los 15 días de aguinaldo y el 25% de prima vacacional de los 6 días de vacaciones del primer año de servicios, se está cometiendo un error al integrar el salario, con respecto de los trabajadores que tengan diferentes prestaciones, o que tengan percepciones variables el mes anterior.

Ejercicio de Salario Diario Integrado. Datos base de los cálculos.

Percepción	Aurora	Ana	Alicia	Ágata	Aidé
Sueldo semanal.	\$700.00	\$900.00	\$1,600.00	\$4,000.00	\$8,000.00
Aguinaldo.	15 días	20 días	22 días	30 días	45 días
Vacaciones.	12 días	14 días	16 días	18 días	32 días
Prima vacacional.	25%	30%	40%	50%	100%
Comisiones bimestre anterior.	\$850.00	\$1,200.00	\$1,300.00	\$10,000.00	\$1,000.00
Tiempo extra triple bimestre anterior, excede LFT.	14 horas	3 horas	1 hora	6 horas	4 horas
Ayuda para transporte mensual.	\$100.00	\$200.00	\$400.00	\$600.00	\$800.00
Bono de productividad bimestre anterior.	\$600.00	\$1,500.00	\$3,000.00	\$6,000.00	\$8,000.00
Vales despensa.	20%	20%	32%	25%	16%
Alimentación no onerosa de lunes a viernes.	Si	Si	Si	Si	Si
Premio de asistencia del bimestre anterior.	\$900.00	\$1,400.00		\$1,300.00	\$200.00
Premio de puntualidad del bimestre anterior.	\$130.00	\$1,300.00	\$2,000.00	\$1,300.00	\$300.00
Días de salario devengado del bimestre anterior del trabajador.	61	61	61	48	56

Ejercicio de cálculo del Salario Diario Integrado

Determine el SDI de las siguientes trabajadoras:

Percepción	Aurora	Ana	Alicia	Ágata	Aidé
Sueldo diario.	\$100.00				
Aguinaldo.	4.10				
Vacaciones.					
Prima vacacional.	0.82				
Comisiones bimestre anterior.	13.93				
Tiempo extra triple bimestre anterior.	8.60				
Ayuda para transporte.	3.33				
Bono de productividad bimestre anterior.	9.83				
Salario en dinero.	140.61				
Vales despensa.	1.28				
Alimentación no onerosa de lunes a viernes.	8.36				
Habitación no onerosa.					
Salario diario integrado	150.25				
Premio de asistencia.	0				
Premio de puntualidad.	0				
SDI aplicable al bimestre	150.25				
SDI considerando sólo percepciones fijas	117.89				
Factor de integración de salario: SDI fijas/ Sueldo diario	1.1789				

Determinación del salario con factor de integración de salario					
Percepción	Aurora	Ana	Alicia	Ágata	Aidé
Sueldo diario.	\$ 100.00				
Factor de integración se sueldos.	1.1789				
Sueldo diario fijo.	117.89				
Comisiones bimestre anterior.	13.93				
Tiempo extra triple bimestre anterior, excede LFT.	8.60				
Bono de productividad bimestre anterior.	9.83				
Salario Diario Integrado	150.25				
Premio de asistencia.	0				
Premio de puntualidad.	0				
SDI aplicable al bimestre	150.25				

8. Análisis de las percepciones que se excluyen como integrantes del SDI, dada su naturaleza.

En cuanto a los conceptos que se pueden excluir del SDI, incluidos en el Artículo 27 de la LSS, repasemos lo siguiente:

8.1. Instrumentos de Trabajo

El patrón tiene obligación de proporcionar al trabajador los instrumentos de trabajo necesarios para que desarrolle sus actividades. Esto es muy claro, pero en la práctica nos encontramos que se otorgan prestaciones *escondidas* en este concepto, por ejemplo: gasolina, ayuda para transporte, automóvil, gastos de viaje, videgrabadora, TV, uniformes, etcétera. Por supuesto, si la gasolina, los pasajes y los demás conceptos se consumen o se utilizan en el propio trabajo, son instrumentos de trabajo "*similares*", pero sino es así, y representan una percepción real para el trabajador constituyen salario. Los instrumentos de trabajo deben tener una razón de negocios congruente con la actividad.

LSS, Artículo 27, fracción I. "Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares".

Ejemplos de esta circunstancia, y de las controversias que se suscitan en cuanto a los instrumentos de trabajo, son los siguientes:

a) Ayuda para transporte

El Consejo Técnico del IMSS emitió el acuerdo 77/94 el 9 de marzo de 1994, publicado en el DOF del 11 de abril de 1994, el cual a la letra dice:

VI. Bonos o ayuda para transporte. Este concepto no integra salario cuando la prestación se otorgue como **instrumento de trabajo**, en forma de boleto, cupón o bien a manera de reembolso, por un gasto específico sujeto a comprobación. Por el contrario, si la prestación se otorga en efectivo, en forma general y permanente, debe considerarse como integrante del salario, toda vez que no se encuentra excluida expresamente en ninguna de las fracciones del Artículo 32 de la Ley del Seguro Social.

Sin embargo, en un criterio distinto, el Segundo Tribunal Colegiado en materia Administrativa del Primer Circuito, otorgó el amparo directo 85/72 el 7 de julio de 1972.

Gastos de Transporte, no forman parte del Salario. De conformidad con los Artículos 18 de la Ley del Seguro Social y 84 y 86 de la Ley del Trabajo vigente hasta el 30 de abril de 1970, y con arreglo al criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia, las sumas que proporciona el patrón al trabajador, expresamente en calidad de gastos de transporte, no integran el salario, en

virtud de que no se dan como una contraprestación para retribuir la labor desempeñada, y porque no se le entregan al trabajador para que éste las invierta libremente, en lo que mejor le plazca, sino para que las emplee en un fin concreto y determinado, o sea, con el propósito de resarcirse de los desembolsos que tiene que hacer para trasladarse de su domicilio al lugar del trabajo y viceversa.

b) Automóvil y gasolina

El Primer Tribunal Colegiado en materia del Trabajo del Tercer Circuito otorgó el amparo directo 279/89 el 20 de septiembre de 1989.

Salario, el automóvil no forma parte del. Es cierto que la Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 84, dispone que dentro del salario quedan comprendidos no sólo los pagos hechos por cuota diaria, sino también las gratificaciones, percepciones, habitación, prima, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que sea entregada al trabajador a cambio de su trabajo, lo que no ocurre con el automóvil, pues el que la empresa se lo proporcionara es con la finalidad de que, con mayor eficacia, pueda desempeñar sus labores fuera de su oficina, inclusive para facilitarle la transportación a su fuente de trabajo, pero no como una contraprestación al servicio desempeñado.

Por principio general de derecho “Lo accesorio sigue la suerte de lo principal”, por lo que la gasolina se puede considerar dentro de este mismo criterio.

8.2 Fondo de ahorro

El ahorro se continúa excluyendo del SDI, siempre que el trabajador no retire el fondo más de dos veces al año, y se constituyan por depósitos del trabajador y del patrón, y cuando las aportaciones del patrón sean mayores a las del trabajador sólo integra la diferencia que excede.

LSS, Artículo 27, fracción 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.”

Al respecto el Consejo Técnico del IMSS emitió el acuerdo 494/93 el 18 de agosto de 1993, publicado en el DOF el 11 de abril de 1994, que a la letra dice:

“1. Fondo de Ahorro: La fracción II del Artículo 32 establece que cuando el ahorro se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual, igual del trabajador y de la empresa, no integra salario; pero si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; cuando el fondo de ahorro se integre mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye salario base de cotización; y si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador, II ... “

8.3 Fines sociales de carácter sindical

La última frase de la fracción II. Menciona “... tampoco se tomará en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical; ... “, y conviene recordar lo que mencionaba antes de las reformas a la Ley del 20 de julio de 1993: “ ... y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales; ... “

Podemos entender que después de la reforma del 20 de julio de 1993, ningún concepto de

previsión social quedará exento de integrarse al SDI, salvo que sea de carácter sindical; anteriormente mencionaba “*para fines sociales o sindicales*”, lo que implicaba que no necesariamente debían estar estipuladas en un contrato colectivo de trabajo.

Las cantidades que la empresa entrega a su sindicato para “fines sociales de carácter sindical” no integran salario, y estas cantidades deben ser aplicadas en actividades culturales o deportivas, en el mantenimiento de bibliotecas, clubes deportivos, escuelas, centros culturales, y en general para fines sociales que beneficien a todos los trabajadores.

Los gastos de previsión social que otorgan beneficios individuales al trabajador, tales como reembolso de gastos médicos, funerarios, anteojos, etcétera, aún y cuando estén incluidos en el contrato colectivo de trabajo, deben integrarse al SDI, y el tratamiento sería el mismo para un trabajador sindicalizado o de confianza.

Las excepciones serían las aportaciones a los fondos de pensiones, los cuales no se incluyen en el SDI por disposición expresa de la fracción VIII del propio Artículo 27.

8.4 Aportaciones Adicionales al Seguro del Retiro (SAR)

En las reformas a la LSS de julio de 1993 se crea una nueva fracción en el propio Artículo 32, la cual se complementa en las modificaciones de julio de 1997 al pasar a ser el Artículo 27.

Artículo 27, fracción 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; ...”

Por tanto, las aportaciones al SAR y al Seguro de C y V no se incluyen en el SDI, inclusive cuando

el patrón aporta un porcentaje mayor al estipulado en la NLSS. No se incluyen en esta fracción las aportaciones a la subcuenta de aportaciones voluntarias que realice el patrón en la Cuenta Individual de Retiro (CIR) del trabajador, las que considero sí deben incluirse en el SDI.

8.5 INFONAVIT y PTU

La fracción IV del Artículo 27 no sufrió modificación alguna en 1997, y es la equivalente al inciso (e) del Artículo 32 vigente al 20 de julio de 1993; a la letra dice:

Artículo 27, fracción IV. “Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa; . . .”

En cuanto a las aportaciones al INFONAVIT no existe duda, simplemente no se incluyen en el SDI; en cuanto al PTU, se debe analizar qué ocurre cuando se dan anticipos a cuenta de PTU, o se distribuye un porcentaje mayor al 10% estipulado en la Ley.

Si se otorga un anticipo de PTU y no hay utilidades, o las utilidades son menores a lo anticipado, entonces el anticipo de PTU o la diferencia que no es cubierta por el PTU es otra cosa, una gratificación extraordinaria, o un pago a cuenta, o lo que decida la propia empresa, y el nuevo concepto se debe analizar con el fin de determinar si se incluye o no en el SDI. Si el anticipo de PTU es menor o igual al PTU correspondiente no se incluye en el SDI.

Por otro lado, si la empresa otorga a sus trabajadores un PTU mayor al 10% establecido en Ley, no se incrementa el SDI con esta diferencia, ya que continúa siendo PTU.

8.6 Alimentación y habitación a los trabajadores

Antes de la reforma del 20 de julio de 1993 no se incluían en el SDI, cuando la empresa cobraba,

aunque fuera sólo simbólicamente, la alimentación, la habitación y la despensa, ya que el inciso (d) del Artículo 32 decía: “La alimentación y la habitación cuando no se proporcione gratuitamente al trabajador, así como las despensas; ...” Por tanto, lo único que teníamos que cuidar era que no fueran gratuitas. El inciso equivalente, vigente a partir de la reforma dice:

Artículo 27, fracción. V. “La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el 20% del Salario Mínimo General Diario, que rija en el Distrito Federal;..”

Tenemos cambios muy importantes, a partir del 21 de julio de 1993 ya no podemos cobrar sólo simbólicamente la alimentación y habitación; debemos cobrar por lo menos el 20% del SMDF por cada concepto para no tener que incluirlos en el SDI; (la despensa se maneja por separado.)

En el caso de la alimentación, el cobro incluye todos los alimentos que se proporcionen al trabajador para el caso de empresas en las que se tiene derecho a más de un alimento diario; pero si no se cobra por lo menos el 20% del SMDF, se considera no oneroso y debe incluirse en el SDI.

Si otorgamos estas prestaciones en forma gratuita o no onerosa, estaremos a lo dispuesto en el Artículo 32 de la propia NLSS.

Artículo 32. “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 8.33 por ciento”.

Esto es, si damos sólo un alimento en forma gratuita o con un costo menor al 20% del SMDF, se incrementará el salario en dinero en un 8.33%; si damos dos en un 16.66%, y en un 25% si proporcionamos los tres alimentos. Para el caso de habitación, si se otorga en forma gratuita o no onerosa se incrementará el salario en dinero en un 25% adicional.

Debe considerarse como salario en dinero al importe pagado por cuota diaria más los pagos adicionales en efectivo, además de los extraordinarios, tales como comisiones o tiempo extra, sin incluir las prestaciones en especie. Como el Artículo menciona que así **se estimará** el importe que se debe aumentar, considero que no se tiene inconveniente en que se incluya el costo real de la alimentación, o de la habitación, en lugar de un costo estimado, aplicando un porcentaje al “salario en dinero”, concepto que además ha sido motivo de polémicas en cuanto a su determinación.

Se cobra 20% del SMGDF, independientemente de que se trate de 1, 2 o 3 alimentos, conforme al siguiente Acuerdo:

El Consejo Técnico de IMSS, oyendo la opinión del sector patronal, emitió el acuerdo 494/93 en su sesión celebrada el 18 de agosto de 1993. Se publicó en el *DOF* del 11 de abril de 1994, como la fracción III del acuerdo 77/94 de fecha 9 de marzo de 1994.

III. “**Alimentación.** La fracción V del Artículo 32 de la Ley del Seguro Social, exceptúa como conceptos integrantes del salario base de cotización, la habitación y la alimentación cuando se entreguen en forma onerosa al trabajador, entendiéndose que tienen ese carácter las prestaciones citadas, cuando representan cada una de ellas, cuando menos, el 20% del Salario Mínimo General Diario que rija en el Distrito Federal. Lo anterior significa que esta disposición que se refiere a un caso de excepción, debe aplicarse en forma estricta,

en los términos que señala el Artículo 9º BIS de la propia Ley del Seguro Social. En consecuencia, si el precepto no distingue respecto a cuántos alimentos deben otorgarse, el contenido de esta disposición no es otro que cuando se proporciona en forma onerosa la alimentación no integra salario y para que se entienda que tiene el carácter de onerosa la misma, **el precio que debe pagar el trabajador por alimentos es de N\$ 3.05 (tres nuevos pesos 05/100 MN) que equivale al 20% del salario mínimo que rige en el Distrito Federal. Al no distinguir la fracción V del Artículo 32 de la Ley del Seguro Social respecto a este concepto, si debe comprender uno, dos o tres alimentos, es claro que la intención del legislador se refiere a la alimentación y simplemente indica que el costo de la misma, para el trabajador, debe ser por el importe ya mencionado, con independencia de que se proporcionen uno o tres alimentos.** Basta con que se cobre como mínimo la suma indicada para que el concepto en cuestión quede exceptuado de integración de salario. Por lo contrario, si el precio pagado por el trabajador es inferior al porcentaje legal, esta prestación deberá considerarse como otorgada a título gratuito y bajo estos supuestos, la alimentación como concepto integrante de salario se encuentra regulada en el Artículo 38 de la Ley del Seguro Social, es decir, si la alimentación es gratuita, integra el salario y en este caso, con base en lo dispuesto por los Artículos 9º BIS y 38 de la Ley del Seguro Social, **si se otorgan uno, dos o tres alimentos**, el Artículo 38 en forma clara establece que cada uno de ellos incrementará el salario base de cotización con un importe del 8.33% del salario real percibido por el trabajador, por lo que en caso de proporcionarse los tres alimentos, este concepto implicaría hasta un 25% del importe del salario percibido por el trabajador.”

Ayuda para renta

En cuanto a la ayuda para renta, debe considerarse como un concepto que sí se integra, excepto que se trate de habitación y cumpla requisitos de Ley.

Criterio del Seguro Social:

“La ayuda para renta **sí** forma parte del salario base de cotización con fundamento en el Artículo 5º del Código Fiscal de la Federación, el cual señala que las normas fiscales se refieren a la base de tributación y a sus excepciones son de aplicación estricta, por lo que se concluye que la ayuda para renta sí forma parte del salario base de cotización, por tratarse de una cantidad adicional derivada de la relación laboral, que no se encuentra dentro de las excepciones señaladas en el Artículo 32 de la Ley del Seguro Social.”

8.7 Despensas en vales o efectivo

LSS, Artículo 27, fracción. VI. “Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del Salario Mínimo General Diario vigente en el Distrito Federal; ...”

Además, el Consejo Técnico del IMSS emitió el acuerdo 495/93 el 18 de agosto de 1993, publicado en el *DOF* del 11 de abril de 1994, el cual a la letra dice:

“I. Despensa. La fracción VI del Artículo 32 determina que no integra el salario base de cotización, la despensa en especie o en dinero, hasta el 40% del Salario Mínimo General Diario vigente en el Distrito Federal. Cuando este concepto se otorgue en un porcentaje superior al señalado en el precepto citado, **el excedente integrará el salario base de cotización.** También se consideran como despensa los vales destinados para tal fin, que algunas empresas entregan a sus trabajadores ...”

No tenemos dudas al respecto, solo se acumulan al SDI los importes por concepto de despensa que rebasen el 40% del SMDF, y sí se valen los vales.

8.8 Premios por asistencia y puntualidad

Hasta antes de las reformas se establecía que los premios por asistencia no se incluían en el SDI; el inciso (e) del Artículo 32 decía: “los premios por asistencia; y...”. Por tanto, no existía mayor problema. A partir de las reformas del 20 de julio de 1993, este concepto incluye también a los premios por puntualidad, quedando como sigue:

Artículo 27, fracción VII. “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;...”

También el Consejo Técnico del IMSS emitió el acuerdo 496/93 el 18 de agosto de 1993, publicado en el DOF del 11 de abril de 1994, que dice:

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

Con base en lo anterior, los premios por asistencia y puntualidad se incluyen en el SDI solo por la cantidad que rebase el 10% del propio SDI, por cada uno de estos conceptos. Debe, por tanto, calcularse el SDI como en el caso del ejemplo, determinando primero el salario en dinero, después integrando las prestaciones en especie, para llegar al SDI que será la base para el cálculo de los premios que deberán integrarse al SDI.

8.9 Aportaciones para fines sociales, pensiones

En la fracción VIII del mencionado Artículo 27 de la NLSS se excluye de integrar al SDI a las aportaciones a fondos de pensiones establecidos en los términos del Artículo 28 de la Ley del ISR. A la letra dice:

Artículo 27, fracción 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 solo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y”

Esta fracción ha despertado polémica, en virtud de que el término *fin social* se limita a los fondos de pensiones y, por tanto, implica una limitación al resto de las prestaciones de previsión social.

8.10 Tiempo extra y días de descanso trabajados

A partir de 1997, en la Ley del Seguro Social se incluye una nueva fracción del Artículo 27 que sustituye al anterior Artículo 32, y que a la letra dice:

Artículo 27. ...”Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

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

Esta nueva fracción viene a sustituir el acuerdo del Consejo Técnico, pero ahora tenemos **límites semanales**, ya no bimestrales. Todo el tiempo extra que excede de nueve horas extras semanales, así como el que excede de los límites de tres horas diarias y tres veces por semana, deben considerarse como una percepción variable que se debe integrar al SDI como una percepción variable.

Periodo de aplicación	Integración al SBC
Hasta el 20 de julio de 1993.	El Artículo 32, fracción F, establecía que no se incluían en el SBC “Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo.”
Del 21 de julio de 1993 al 30 de junio de 1997.	Se eliminó la fracción F del Artículo 32, pero se expidió el Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS 497/93 el 18 de agosto de 1993. Este acuerdo impone límites bimestrales para determinar si el tiempo extra se incluye en el SBC. Con jornada continua se incluye el tiempo extra que excede de 78 horas bimestrales, y con jornada discontinua el que excede de 45 horas bimestrales.
A partir del 1º de julio de 1997.	Se incluye en el Artículo 27 (que sustituye al 32 de la Ley vieja) la fracción IX que establece que no se incluyen en el SBC “El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo”. Se incluye en el SBC el tiempo extra cuando se trabaja después de tres días en una semana, o el que excede de tres horas en un día.

Además, es importante considerar los criterios que se tienen en cuanto a la integración del tiempo extra al SBC del IMSS:

Acuerdos del Consejo Técnico del IMSS

Descanso obligatorio. Acuerdo No. 235744 de 13 de enero de 1969. Los patrones deben pagar cuotas obrero patronales por las percepciones de los trabajadores que realizan autosuplencias en el día de descanso obligatorio.

Horas extras, casos en que forman o no parte del salario. Acuerdo 389 746 del 17 de octubre de 1973. “...II. En relación al inciso F) se seguirán las normas siguientes:

1. Los pagos por tiempo extraordinario se integrarán al salario base de cotización, cuando en el contrato colectivo o individual de trabajo o en sus reformas, se pacte expresamente que dicho tiempo extraordinario se laborará en forma de tiempo fijo.
2. También se integrarán al salario base de cotización los pagos por tiempo extraordinario, cuando se trate de empresas que laboran jornadas continuadas y cuyos trabajadores, en consecuencia, prestan en tiempo extraordinario servicios de naturaleza

constante, aun cuando para ello se utilice un sistema de rotación de personal.

Horas extras, no incrementan el salario. Acuerdo No. 689 del 7 de enero de 1976. “...dejen de considerar como parte integrante del salario el concepto derivado de laborar horas extra, para los efectos de modificar los cambios de grupo de cotización, salvo que comprueben que en el caso concreto la labor extraordinaria esté pactada en forma de tiempo fijo.

Precedentes y jurisprudencia del Tribunal Fiscal de la Federación

Descanso semanal. La retribución por laborar el día de descanso semanal no forma parte del salario para efectos del cálculo de cuotas obrero patronales. – Informe de 1971, pág. 51. –Juicio 4836/69. –7 de mayo de 1971.

Horas extras. Los ingresos percibidos por horas extras no forman parte del salario para efectos del pago de cuotas obrero patronales. – Año XXIII, pág. 370, T. I. Núms. 373 a 375.- 2a. Sala, juicio 4872/67. – 26 de febrero de 1968.

Horas extras, no forman parte del salario. De una interpretación de los Artículos 82 y 84 de la

ley Federal del Trabajo en vigor a partir del 1º de mayo de 1970, se llega a la conclusión de que los pagos hechos a los trabajadores por concepto de tiempo extraordinario no forman parte del salario que debe servir de base para efectos de cotización al Instituto Mexicano del Seguro Social, lo que se corrobora tanto con lo dispuesto por el Artículo 32 de la Ley del Seguro Social que los excluye expresamente, como por el criterio sostenido reiteradamente por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Revisión No. 168/74. Resuelta en sesión de 7 de noviembre de 1980, por mayoría de 4 votos, 1 más con los resolutivos y 1 en contra. H. I. noviembre de 1980, p. 16.

Horas extras, integran el salario. Independientemente de la denominación que se dé al concepto de pago, si el trabajador tiene incorporado a su salario el llamado "tiempo extra", como pago normal y constante, debe entenderse que forma parte del salario, por ser una percepción regular y fija. Amparo directo 5553/76.- 25 de abril de 1977. 5 votos. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Volúmenes 97-102. Quinta parte.- Enero-junio 1977. Cuarta Sala Pág. 19.

8.11. Prestaciones diversas

a) Primas pagadas por seguros de vida, invalidez y gastos médicos

No forman parte del salario base de cotización cuando se contratan como seguros de grupo, por estar condicionada la percepción a que se presente la eventualidad prevista en el contrato.

Reproducción del acuerdo 77/94, emitido por el Consejo Técnico del IMSS de fecha 9 de marzo de 1994, publicada en el DOF del 11 de abril de 1994.

“• **Seguros de vida, invalidez y gastos médicos.** Si un patrón contrata en lo personal un Seguro de Grupo o Global en

favor de sus trabajadores, tal prestación no integra salario, porque la relación contractual se da entre la Institución aseguradora y dicho patrón, aunque el beneficiario sea el trabajador y sus familiares. Los trabajadores no reciben un beneficio directo en especie o en dinero por su trabajo y sólo se verán beneficiados por el seguro, cuando se presente la eventualidad prevista en el contrato. De lo expuesto se aprecia que hay dos relaciones contractuales, la laboral que se presenta entre el patrón y su trabajador, y la derivada del seguro que se da entre la Institución aseguradora y el patrón. En el segundo caso, al presentarse la eventualidad, el trabajador recibe los beneficios del seguro contratado por su patrón; sin embargo, no se trata de una retribución por su trabajo. Lo anterior no sucede si a cada uno de los trabajadores, o a un grupo de ellos se les entrega una cantidad en efectivo, para la contratación del seguro, porque en este caso es el trabajador quien recibe directamente por su trabajo un beneficio económico y consecuentemente bajo estas circunstancias la **cantidad recibida integra salario**. La fracción VIII del Artículo 32 de la ley del Seguro Social que regula las cantidades aportadas por el patrón para fines sociales, es limitativa, razón por la cual en este apartado no queda comprendido como concepto exceptuado de integración de salario el pago de la prima de un seguro. De lo expuesto debe concluirse que si un patrón celebra un contrato de seguro beneficiando a sus trabajadores, el importe de las primas que cubre en la contratación del seguro de grupo o colectivo, **no es pago de salarios, por lo que no integra el salario base de cotización de sus trabajadores, aunque al actualizarse la eventualidad prevista en el contrato, él o los trabajadores reciban beneficios derivados de esta contratación.**”

b) Bonos o premios de productividad y de antigüedad

II. Bonos o premios de productividad. Este concepto, al no encontrarse excluido como integrante del salario, dentro de las ocho fracciones del Artículo 32 de la Ley del Seguro Social, con fundamento en los numerales 9o. Bis y 32 párrafo primero del mismo ordenamiento jurídico, constituye una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios, razón por la cual integra el salario base de cotización.

V. Bonos o premios de antigüedad. *Cualquier cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios constituye salario en los términos del Artículo 32, párrafo primero, de la Ley del Seguro Social y 84 de la Ley Federal del Trabajo y en razón de que no estén excluidos expresamente en ninguna de las fracciones del Artículo 32 citado, estos conceptos integran salario, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 9o. Bis de la Ley del Seguro Social.*

c) Las propinas y el salario diario integrado para IMSS

La propina es una gratificación que recibe un mesero o una camarera, derivado de un “buen

servicio”, de un cliente del lugar en donde trabaja. De un cliente que no es su patrón, por lo tanto, no es una retribución que le otorgue directamente por su trabajo.

En algunos casos, sobre todo en salas de banquetes y de eventos especiales, en donde la propina se incluye en la cuenta como “15% de servicio” u alguna otra modalidad, existe un acuerdo entre el patrón y los trabajadores para que el importe de la propina se entregue a los trabajadores. En este caso el patrón funge como depositario de una propina que debe entregar a los trabajadores, sin que sea un desembolso que realice el propio patrón, pero la Ley Federal del Trabajo considera que esas propinas deben formar parte de su salario base de prestaciones y de indemnización.

En las revisiones que efectúa el IMSS a los establecimientos en los que existen trabajadores que reciben propinas se pretende integrar al salario base de cotización un importe derivado del promedio de propinas que reciben los trabajadores, dando un tratamiento similar a los establecimientos en los que los clientes otorgan propinas directamente a los trabajadores, a los establecimientos en los que la propina viene incluida en el precio y es cobrada directamente por el patrón.

Propinas, integración al Salario Diario Integrado del IMSS

No integran salario	Sí integran salario
	Las propinas pactadas y pagadas, como es el de las salas de banquetes y eventos especiales donde la entrega de las cantidades por ese concepto las hace directamente el propietario del establecimiento.
	Cuando las partes, patrón y trabajador, fijan el aumento que deba hacerse al salario base del pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores.

Base legal: Acuerdos 8497/81 y 106/82 del Consejo Técnico del IMSS. Acuerdo de los Tribunales.

Las propinas que se paguen con tarjeta de crédito, consignadas en *bauchers*, y sea el patrón quien las entrega a los trabajadores es la principal fuente de problemas, ya que el IMSS considera que deben integrarse también al Salario Base de Cotización, en virtud de que existe base para su determinación.

Para efectos del Seguro Social e INFONAVIT, las propinas que reciben los trabajadores directamente de los clientes no deben integrarse a su salario base de cotización, al desconocer los patrones su importe, contrario a lo que sucede con aquellas que son previamente pactadas o determinables, pero debiera pactarse un importe de aumento a sus salarios base de prestaciones e indemnización entre los trabajadores y el patrón.

El salario es la contraprestación que recibe un trabajador de su patrón a cambio de la prestación de sus servicios, conforme al Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo; las propinas no tendrían que formar parte de su salario, al provenir de una persona ajena al vínculo laboral, y cuyo otorgamiento es en atención o calidad del servicio proporcionado, pero debemos considerar lo siguiente:

La Ley Federal del Trabajo en el capítulo especial "Trabajo en Hoteles, Restaurantes, Bares y otros Establecimientos Análogos", en los Artículos 346 y 347, considera a las propinas como parte del salario para efectos indemnizatorios y de prestaciones:

Artículo 346. *Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del Artículo 147.*

Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas.

Artículo 347. *Si no se determina, en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijado para estos efectos será remunerador debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios.*

Deberán cumplirse cualquiera de las dos condiciones siguientes:

- a) Que se determine el porcentaje de propina sobre el total de las consumiciones.
- b) Que se fije el aumento que deberá hacerse al salario de los trabajadores.

8.12 SDI, obligación de los registros en contabilidad

A partir de las reformas a la LSS, del 20 de julio de 1993, se incrementa un último párrafo al Artículo 32, que se repite en el Artículo 27 de la NLSS, que a la letra dice:

Artículo 27, último párrafo. “ 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.”

Dentro de la Ley del ISR, en el Artículo 31, fracción IV, se señala: *que estén debidamente registradas en contabilidad. . .* “. Este artículo nos da los requisitos que deben reunir las deducciones; el último párrafo del Artículo 27 de la NLSS vuelve a hacer referencia a que la contabilidad debe detallar estos conceptos, y en todos los casos debemos tener los papeles de trabajo que sustenten los cálculos, por lo que el catálogo de cuentas debe contener tantas subcuentas como sea necesario.

Conclusión

Partiendo de que tenemos muy clara la importancia que tiene el SDI por ser la base de cotización, debemos prestar especial interés en los conceptos que en nuestras empresas tengan características particulares y que pueden o no incluirse dentro de las bases de cotización; en su caso, determinar el manejo que se está dando, los criterios que se han adoptado, las bases legales de nuestro proceder y, sobre todo, unificar nuestro criterio para toda la empresa y todos los trabajadores.

Debemos revisar que dentro del SUA se encuentre actualizado el salario mínimo, el tipo de salario que tienen registrado nuestros trabajadores, analizando la conveniencia de tenerlos en salario mixto, y en el caso de que tengamos trabajadores con semana o jornada reducida, checar que se encuentren registrados en dicha modalidad.

Nunca está por demás volver a revisar el SDI de cada uno de nuestros trabajadores, y si se están tomando todos los elementos que se integran y excluyendo todos los conceptos que permite la legislación. Esto, claro que nos ayudará a tener mayor seguridad de no estar incurriendo en errores, pero sobre todo nos permitiría saber si lo que estamos pagando es lo correcto. Hasta pronto.