

# El Buzón de Pacioli

Revista del Departamento de Contaduría y Finanzas publicada por el Instituto Tecnológico de Sonora  
ISSN 2594-2026



## **MODALIDADES DEL REGIMÉN VOLUNTARIO: PERSPECTIVAS ACTUALES DE PENSIONES ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS) EN MÉXICO.**

*VOLUNTARY REGIME MODALITIES: CURRENT PERSPECTIVES ON PENSIONS  
BEFORE THE MEXICAN SOCIAL SECURITY INSTITUTE (IMSS) IN MEXICO.*

## **IMPORTANCIA DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN Y SU IMPACTO EN LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES**

*IMPORTANCE OF THE CONTRIBUTION BASE SALARY  
AND ITS IMPACT ON THE SOCIAL SECURITY OF WORKERS.*

# El Buzón de Pacioli

## Instituto Tecnológico de Sonora

Dr. Jesús Héctor Hernández López  
Rector  
Dra. María Dolores Moreno Millanes  
Dirección de Ciencias Económicas Administrativas

### COMITÉ EDITORIAL

#### EDITOR GENERAL

Mtra. Nora Edith González Navarro

#### COMISIÓN EDITORIAL

Dr. Oswaldo Alberto Madrid Moreno

#### COMISIÓN DE DIFUSIÓN Y RELACIONES

Mtra. Nereida Aceves López  
Dra. María Dolores Moreno Millanes  
Mtra. Blanca Rosa Ochoa Jaime

#### ARBITROS INTERNOS

Mtra. Jesús Nereida Aceves López  
Mtra. Nora Edith González Navarro  
Mtra. Blanca Ochoa Jaime  
Dra. Ma. Dolores Moreno Millanes  
Dr. Rodolfo Valenzuela Reynaga  
Dra. Ma. Elvira López Parra  
Dra. Zulema Isabel Corral Coronado  
Dr. Oswaldo Alberto Madrid Moreno  
Dra. Yara Landázuri Aguilera

#### ARBITROS EXTERNOS

Dr. Luis Ramón Moreno  
Universidad Autónoma de Baja California  
Dra. Lorena Vélez García  
Universidad Autónoma de Baja California  
Dra. Norma Aguilar Morales  
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco  
Dra. Edith Georgina Súrdez  
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco  
Dr. Ma. Carmen Sandoval Caraveo  
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco  
Dr. José Luis Rivera Martínez  
Instituto Sonorense de Contadores Públicos  
Mtro. Gabriel Rueda Delgado  
Universidad Javeriana, Bogotá Colombia  
Dra. Ruby González Ascencio  
Universidad Autónoma del Carmen, Campeche  
Dra. Aida Alvarado Borrego  
Universidad Occidental, Sinaloa  
Dra. Ana Virginia del Carmen Maldonado Alcudia  
Universidad Occidente, Sinaloa  
Dra. Mónica Velarde Valdez  
Universidad Occidente, Sinaloa  
Dra. Laura Esther Jiménez Ferretiz  
Universidad Autónoma de Tamaulipas

#### DISEÑO EDITORIAL

Ebba Isabela Escareño Alvarez

ISSN 2594-2026.

EL BUZÓN DE PACIOLI, Año XXIV, No. 129, Julio-Septiembre 2024, es una publicación trimestral editada y publicada por el Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON), a través del Departamento de Contaduría y Finanzas, con domicilio en 5 de Febrero 818 Sur, Col. Centro, Ciudad Obregón, Sonora, México, Tel. 410-0921, <http://www.itson.mx/Pacioli>. Editor responsable: Mtra. Nora Edith González Navarro, [ngonzalez@itson.edu.mx](mailto:ngonzalez@itson.edu.mx), Reserva de Derecho al Uso Exclusivo 04-2016-041414033200-203 otorgado por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. ISSN 2594-2026. Responsable de la versión electrónica, Departamento de Computación y Diseño del Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON), responsable técnico Oswaldo Alberto Madrid Moreno con domicilio en 5 de Febrero #818 Sur Col. Centro, C.P. 85000 Cd. Obregón, Sonora, México, fecha de última modificación el 30 de septiembre de 2024.

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación.

Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización del Instituto Tecnológico de Sonora.

# EDITORIAL

El salario base de cotización o salario diario integrado debe tenerse una claridad absoluta sobre dicho tema, ya que los patrones en México son los que contribuyen al pago de la seguridad social, al igual que la aportación que le corresponde al mismo gobierno y en una aparte al trabajador, por ello es relevante la publicación de este artículo.

Sobre la temática del pago de las cuotas obrero patronal ante el IMSS, se analizan las perspectivas actuales de las pensiones en México, centrándose en las modalidades del régimen voluntario del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), existen opciones flexibles para adaptar las obligaciones fiscales y de seguridad social a las necesidades específicas de los contribuyentes.

Por lo que vienen a contribuir ambos artículos a la cultura de conocimiento sobre la seguridad social en México.

**Mtra. Nora Edith González Navarro**

Profesora Investigadora del Instituto Tecnológico de Sonora.

**3** → EDITORIAL

**4** → ÍNDICE

**5** → MODALIDADES DEL REGIMÉN VOLUNTARIO: PERSPECTIVAS ACTUALES DE PENSIONES ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS) EN MÉXICO.

*VOLUNTARY REGIME MODALITIES: CURRENT PERSPECTIVES ON PENSIONS BEFORE THE MEXICAN SOCIAL SECURITY INSTITUTE (IMSS) IN MEXICO.*

**11** "IMPORTANCIA DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN Y SU IMPACTO EN LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES".

*IMPORTANCE OF THE CONTRIBUTION BASE SALARY AND ITS IMPACT ON THE SOCIAL SECURITY OF WORKERS.*

## **NAVEGA DE MANERA INTERACTIVA**

BUSCA LAS FLECHA → QUE INDICAN QUE EXISTE UN VINCULO, DALE CLICK PARA NAVEGAR HASTA ESA PÁGINA.

# ÍNDICE

# **MODALIDADES DEL REGIMÉN VOLUNTARIO: PERSPECTIVAS ACTUALES DE PENSIONES ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS) EN MÉXICO.**

## **VOLUNTARY REGIME MODALITIES: CURRENT PERSPECTIVES ON PENSIONS BEFORE THE MEXICAN SOCIAL SECURITY INSTITUTE (IMSS) IN MEXICO.**

### **RESUMEN**

En el presente artículo, se analizan las perspectivas actuales de las pensiones en México, centrándose en las modalidades del régimen voluntario del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Se destaca la importancia de estas opciones flexibles para adaptar las obligaciones fiscales y de seguridad social a las necesidades específicas de los contribuyentes. Se explora como cada una de las modalidades está diseñada para satisfacer distintos perfiles de asegurados y empleadores. El análisis se centra en las características particulares, beneficios y consideraciones clave asociadas con cada modalidad. Además, se destaca la necesidad de tener conocimiento de posibles cambios normativos y se ofrece una visión integral sobre cómo estas modalidades pueden impactar en la gestión fiscal y de seguridad social de los participantes en el sistema mexicano. Además, se enfatiza la importancia de la participación ciudadana, la transparencia en la gestión de fondos y la educación financiera para construir un sistema que asegure la confianza y seguridad en la jubilación de los ciudadanos mexicanos.

*Palabras clave:* Régimen voluntario, Pensiones, Modalidades IMSS

### **ABSTRACT**

In this essay, the current perspectives on pensions in Mexico are analyzed, with a focus on the voluntary regime modalities of the Mexican Social Security Institute (IMSS). The importance of these flexible options to tailor fiscal and social security obligations to the specific needs of contributors is highlighted. Each modality is explored in terms of how it is designed to meet various profiles of insured individuals and employers. The analysis centers on the specific characteristics, benefits, and key considerations associated with each modality. Additionally, the need to stay informed about potential regulatory changes is emphasized, providing a comprehensive overview of how these modalities can impact the fiscal and social security management of participants in the Mexican system. Furthermore, the essay underscores the significance of citizen involvement, transparency in fund management, and financial education to build a system that ensures confidence and security in the retirement of Mexican citizens.

*Keywords:* Voluntary regime, Pensions, IMSS modalities

### **UNA BREVE INTRODUCCIÓN AL SISTEMA DE PENSIONES**

Las perspectivas actuales de pensiones en México, particularmente en el ámbito del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), reflejan una realidad compleja y dinámica que demanda una cuidadosa atención. El IMSS, como una de las instituciones clave en el sistema de pensiones mexicano, enfrenta desafíos significativos en un contexto marcado por cambios demográficos, crecientes expectativas de longevidad y transformaciones económicas.

El sistema de pensiones del IMSS, diseñado para brindar seguridad financiera a los trabajadores del sector pri-

vado durante su jubilación, se encuentra en una etapa de evolución constante. La creciente proporción de adultos mayores en la población y las expectativas de vida más prolongadas plantean interrogantes sobre la sostenibilidad y suficiencia de los fondos de pensiones.

El IMSS ha estado explorando ajustes y reformas para abordar estos desafíos, buscando garantizar no solo la estabilidad financiera del sistema, sino también la equidad en la distribución de beneficios. En este escenario, es esencial analizar las perspectivas actuales de pensiones desde una perspectiva general, evaluando la

efectividad de las medidas implementadas hasta ahora y considerando cómo adaptar el sistema para satisfacer las cambiantes necesidades y expectativas de los trabajadores y jubilados en México.

El Instituto Mexicano del Seguro Social despliega un conjunto de modalidades dentro de su régimen voluntario, ofreciendo a los trabajadores y patrones la oportunidad de personalizar su participación en el sistema de seguridad social. Estas modalidades no solo permiten adaptar las contribuciones al IMSS a las necesidades específicas de cada contribuyente, sino que también brindan flexibilidad y opciones estratégicas para el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la seguridad social.

En esta investigación, exploraremos las diversas modalidades del régimen voluntario, examinando sus características, beneficios y diversas consideraciones clave que los asegurados y empleadores deben tener en cuenta al momento de seleccionar la opción más adecuada según sus circunstancias, desde esquemas que optimizan las aportaciones económicas hasta aquellos que permiten adaptar la cobertura de prestaciones, esta investigación ofrecerá una visión integral de cómo estas modalidades pueden influir en la relación entre los participantes y el IMSS, contribuyendo así a una gestión más eficiente y adaptada a las necesidades específicas de cada actor en el sistema de seguridad social mexicano.

De lo anterior se plantean los siguientes fines que persigue esta investigación relacionada con el análisis de la literatura.

Proporcionar una visión comprensiva y actualizada sobre las diferentes modalidades del Régimen Voluntario del IMSS, detallando los requisitos, beneficios y desafíos asociados.

Argumentar de manera persuasiva acerca de la relevancia y ventajas de considerar las modalidades del Régimen Voluntario en la planificación de pensiones. Se buscará destacar cómo estas modalidades ofrecen flexibilidad y opciones personalizadas, permitiendo a los individuos adaptar sus estrategias de seguridad financiera de acuerdo con sus circunstancias específicas y metas de retiro.

Convencer a la audiencia sobre la importancia de tomar medidas proactivas en la planificación de sus pensiones a través de las modalidades del Régimen Voluntario del IMSS. Se enfocará en resaltar las oportunidades que estas modalidades ofrecen para mejorar la estabilidad financiera en la jubilación, subrayando cómo la adopción temprana de decisiones puede traducirse en beneficios a largo plazo y una mayor tranquilidad en el futuro.

## DEL TÍTULO TERCERO DEL RÉGIMEN VOLUNTARIO

### CAPÍTULO I.

Artículo 240. Todas las familias en México tienen derecho a un seguro de salud para sus miembros y para ese efecto, podrán celebrar con el Instituto Mexicano del Seguro Social convenio para el otorgamiento de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del reglamento respectivo. (LSS,2023).

Incorporación Voluntaria al Régimen Obligatorio de Personas Trabajadoras Independientes (Modalidad 10 del IMSS):

La Modalidad 10 del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) emerge como un componente fundamental para ciertos grupos de trabajadores. Esta modalidad, también conocida como “Modalidad de Incorporación Voluntaria al Régimen Obligatorio”, proporciona una vía estratégica para aquellos individuos que, por diversas circunstancias, buscan acceder a los beneficios y coberturas que el IMSS ofrece.

### ¿QUIÉNES PUEDEN ACCEDER?

El IMSS creó la Modalidad 10 para que los trabajadores independientes (como los comerciantes, artesanos y dueños de empresas familiares) puedan tener acceso a todas las prestaciones que un trabajador asalariado del régimen obligatorio recibe, sin importar si han cotizado en el pasado o si es su primera vez. Esta modalidad es un esquema integral de seguridad social simplificado, el cual permite la incorporación voluntaria al Régimen Obligatorio del Seguro Social. Al inscribirse, los trabajadores independientes tienen derecho a servicios médicos, hospitalarios, farmacéuticos, atención obstétrica, incapacidades, pensiones por invalidez y vida, pensiones por retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y otras prestaciones sociales.

Este esquema de aseguramiento, también permite que los mexicanos que trabajan y laboran en el extranjero, puedan afiliarse IMSS al no tener un patrón en México. Al incorporarse a la prueba piloto para Personas Trabajadoras Independientes, cuentan con la posibilidad de acceder a un esquema de seguridad social aplicable a ellos y a sus beneficiarios legales, para recibir servicios médicos y prestaciones sociales en territorio nacional.

Además, los trabajadores independientes pueden inscribir a su cónyuge, hijos menores o estudiantes y padres que dependan económicamente de ellos como derechohabientes.

**¿CUÁLES SON SUS BENEFICIOS?**

Se puede llegar a obtener cobertura en varios seguros similares a los proporcionados a los trabajadores del Régimen Obligatorio. Estos seguros incluyen:

**SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD:**

- Ofrece atención médica completa, incluyendo servicios quirúrgicos, farmacéuticos y hospitalarios para enfermedades no laborales.
- Garantiza el pago de incapacidades debido a enfermedades, con un subsidio en efectivo para aseguradas.
- Proporciona asistencia obstétrica y apoyo en especie para la lactancia materna.
- Para acceder a estos servicios, debes registrarte en la Unidad de Medicina Familiar correspondiente usando tu FIEL (Firma Electrónica Avanzada) desde el Escritorio Virtual en el portal del IMSS o directamente en la ventanilla de la UMF.

**SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO:**

- Cubre accidentes laborales y enfermedades profesionales.
- Ofrece servicios médicos, quirúrgicos y farmacéuticos, hospitalización, provisión de prótesis y ortopedia, y programas de rehabilitación.
- Incluye el pago de incapacidades temporales o permanentes, así como respaldo adicional en caso de fallecimiento del trabajador.

**SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA:**

- Protege contra la invalidez y la muerte debido a accidentes o enfermedades no profesionales.
- Otorga prestaciones cuando la incapacidad impide trabajar de manera ordinaria.

**SEGURO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ:**

- Proporciona una pensión para trabajadores que cumplen los requisitos de cotización y edad según la Ley del Seguro Social.
- La pensión depende del régimen de sistema de retiro (Ley 73 o Ley 97) y se calcula en función del salario promedio o el saldo de la cuenta individual de la Afore.

**SEGURO DE GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES:**

- Guarderías: Brinda cuidados de salud, educación y recreación a los hijos de trabajadores y trabajadoras.
- Prestaciones sociales: Incluyen programas de promoción de salud, cultura, deporte, educación higiénica, prevención de accidentes y enfermedades, entre otros.

En resumen, al unirse al IMSS como trabajador independiente, accedes a una amplia gama de beneficios que van desde la atención médica hasta pensiones y servicios sociales.

**¿CUÁLES SON LOS REQUISITOS Y LOS COSTOS?**

Para acceder a la Modalidad 10 no es necesario haber cotizado como asalariado anteriormente. Los requisitos varían dependiendo de los beneficios específicos que se deseen obtener, como la pensión por retiro. En general, se deben cumplir con los periodos de cotización y edad establecidos por la Ley de Seguro Social.

El precio para cotizar en la Modalidad 10 depende de cuatro parámetros: el ingreso, la ocupación, el grupo al que pertenece la ocupación y la zona geográfica para ello el IMSS pone a la disposición un simulador de cuotas gratuito, en el que se puede realizar el cálculo del importe por concepto de cuotas obrero - patronales que correspondería pagar de acuerdo con la ocupación que realizas y los días del mes de aseguramiento. La herramienta se encuentra disponible en el siguiente link web: <http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-independientes/calculadora>

**¿CÓMO INSCRIBIRSE?**

Existen dos opciones para afiliarte:

1. Por Internet, en la página del IMSS. [www.imss.gob.mx](http://www.imss.gob.mx) en la sección en accesos directos ingresar en “Personas trabajadoras independientes”

Para ello, se requiere contar con los siguientes documentos:

- CURP (Clave Única de Registro de Población)
- RFC (Registro Federal de Contribuyentes)
- Número de Seguridad Social (NSS)
- Correo electrónico personal

Una vez que se tienen estos documentos, se puede acceder al sitio web del IMSS y seguir los pasos indicados para darse de alta en la Modalidad 10.

2. En la Subdelegación que corresponda a tu domicilio. En la siguiente liga se encuentra el directorio de las 133 subdelegaciones a nivel nacional.

**PROS Y CONTRAS DE LA MODALIDAD 10 VENTAJAS**

- No se requiere haber cotizado como asalariado para cotizar por Modalidad 10
- No hay problema si dejaste de cotizar como asalariado hace muchos años
- Te da acceso a todos los beneficios del seguro social

### DESVENTAJAS

- Es más caro que las otras modalidades
- Para los que cotizamos en la Ley 97, habría que analizar si es conveniente o no, ya que existen otras alternativas y se pueden hacer aportaciones voluntarias a la Afore

Dependiendo de la situación y características de cada persona, habrá una modalidad que sea la más apta para cubrir los diferentes riesgos. Lo ideal es que cada uno tenga su propia estrategia para cumplir con sus objetivos.

### ESQUEMA DE INCORPORACIÓN OBLIGATORIA PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR (MODALIDAD 34 DEL IMSS).

De acuerdo a la Ley Federal de Trabajo en julio de 2019, se reformó el Capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo en materia de personas trabajadoras del hogar, incluyendo derechos y obligaciones específicos para esta ocupación. Entre las modificaciones se encuentran los requisitos que debe contener el contrato, las condiciones generales de trabajo (salario, vacaciones, días de descanso y demás), y otras relacionadas con la visión integral de trabajo digno.

Además, en 2019 se reformó la Ley del Seguro Social en beneficio de las personas trabajadoras del hogar, al establecer que podían ser aseguradas bajo el régimen obligatorio del IMSS y, por lo tanto, disfrutar de los seguros y prestaciones relacionados.

Esta modalidad es un nuevo esquema de incorporación obligatoria para personas trabajadoras del Hogar el cual establece facilidades y procedimientos simplificados para la incorporación promoviendo su aseguramiento en condiciones preferentes. En términos generales, las reformas al marco normativo establecieron una serie de derechos laborales a los que tienen acceso las personas trabajadoras del hogar en el marco del trabajo digno. Con base en el artículo 331 de la (LFT)<sup>4</sup>, define a una persona trabajadora del hogar como aquella que de manera remunerada realice actividades que presten los servicios siguientes:

- Aseo del Hogar.
- Cuidado de niños, niñas, personas adultas y con discapacidad.

En el marco de una relación laboral, que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley, en cualquiera de las siguientes modalidades:

- Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y residan en el domicilio donde realice sus actividades

- Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y que no residan en el domicilio donde realice sus actividades.
- Personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes personas empleadoras y que no residan en el domicilio de ninguna de ellas.

El trabajo del hogar es realizado por un sector vulnerable de la población, por ello el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), está enfocado en ejercer las acciones necesarias para implementar un régimen especial a efecto de garantizar el acceso a la seguridad social a las personas trabajadoras del hogar, a fin de que sean afiliadas en igualdad de condiciones que el resto de las y los trabajadores. Donde nos dice que las personas empleadoras deben registrar o incorporar a las personas trabajadoras del hogar en la seguridad social.

### PRINCIPALES CAMBIOS Y/O CARACTERÍSTICAS:

- Los empleadores, de manera individual, están obligados a registrar a las personas trabajadoras del hogar desde el inicio de la relación laboral, debiendo cubrir a periodo vencido el primer mes de aseguramiento. Los meses subsecuentes se cubrirán de manera anticipada.
- El pago se efectúa por cada empleador de acuerdo con el salario diario y los días trabajados de cada persona trabajadora del hogar.
- El aseguramiento se podrá realizar por día, mes, bimestre, semestre o año.
- El IMSS extiende el beneficio del aseguramiento por mes completo, siempre y cuando se entere al menos el monto de las cuotas obrero patronales equivalentes al valor del salario base de cotización mínimo integrado mensual de la Ciudad de México.

### PROS Y CONTRAS DE LA MODALIDAD 34 VENTAJAS:

- Las trabajadoras del hogar inscritas en la Modalidad 34 tienen acceso a servicios médicos y hospitalarios del IMSS, lo que contribuye a su bienestar y cuidado de la salud.
- Se otorgan beneficios por incapacidades temporales y maternidad, brindando apoyo financiero y de salud en situaciones específicas.
- La Modalidad 34 incluye el pago de subsidios en caso de enfermedad o maternidad, lo que puede proporcionar una ayuda económica adicional durante periodos de ausencia laboral.
- Permite que un grupo laboral que históricamente ha tenido menos acceso a la seguridad social obtenga cobertura y beneficios, mejorando su situación financiera y médica.

**DESVENTAJAS:**

- Puede tener limitaciones en términos de cobertura y opciones en comparación con otras modalidades del IMSS, ya que la cobertura depende de que el empleador realice las aportaciones correspondientes y cumpla con las obligaciones establecidas, lo que podría generar inseguridad en casos de incumplimiento.
- El proceso de inscripción y cumplimiento de requisitos puede ser percibido como riguroso para algunas trabajadoras, lo que podría representar un obstáculo para acceder a los beneficios.
- A lo largo del tiempo, podrían surgir modificaciones para abordar posibles deficiencias o adaptarse a cambios en las necesidades de las trabajadoras del hogar.

En general, la Modalidad 34 representa un paso positivo hacia la inclusión de las trabajadoras del hogar en el sistema de seguridad social, pero es esencial estar al tanto de sus limitaciones y posibles áreas de mejora en la implementación.

Es de destacar que en México cada vez hay mayor organización por parte de los trabajadores domésticos, lo cual está impulsando un cambio fundamental en la legislación nacional que dé lugar al reconocimiento de sus derechos humanos, así como a la ratificación del citado Convenio 189 de la OIT, lo cual culminaría un esfuerzo conjunto entre sociedad y Estado que sin duda alguna resultaría benéfico en diversos ámbitos, como son: social, laboral, económico, político y jurídico.

**CONTINUACIÓN VOLUNTARIA AL RÉGIMEN OBLIGATORIO (MODALIDAD 40 DEL IMSS)**

La Modalidad 40, también denominada “Continuación Voluntaria al Régimen Obligatorio”, es un programa que ofrece la posibilidad de realizar aportaciones voluntarias para mejorar tanto el salario como el número de semanas cotizadas. El propósito es incrementar el monto de la pensión y asegurar un retiro más sólido.

Este beneficio de seguridad social en México permite a los trabajadores que comenzaron a cotizar ante el IMSS antes del 1 de julio de 1997 realizar aportaciones voluntarias con el objetivo de aumentar la pensión hasta en un 300%, según lo establecido en la Ley del Seguro Social (LSS,1997)<sup>2</sup>

La Modalidad 40 está orientada a aquellas personas que buscan pensionarse ante el IMSS bajo la Ley de (1973) y cumplen con ciertos requisitos. Estos incluyen tener al menos 60 años para solicitar la pensión por Cesantía en Edad Avanzada o al menos 65 años para la pensión por Vejez. Además, deben contar con un mínimo de 500 semanas cotizadas y no haber interrumpido sus cotizaciones por más de 5 años consecutivos.

A través de la Modalidad 40, los trabajadores pueden acumular semanas de cotización con cada pago, incluso si han dejado de cotizar previamente. Al inscribirse con un salario superior al que cotizaban, tienen la oportunidad de elevar su promedio salarial y así obtener una pensión más favorable. Es fundamental tener en cuenta que la edad de retiro también afecta el cálculo de la pensión, ya que se recibe el 75% a los 60 años y aumenta un 5% hasta alcanzar el 100% a los 65 años.

**COSTO DE LA MODALIDAD.**

En la siguiente tabla se muestra la tabla de pagos al año 2023 de la modalidad 40, tomado como base de la Revista Buk.

Tabla 1.  
Tabla de pagos 2023: Modalidad 40

UMA's	Valor mensual UMA 2023	Cuota Modalidad 40	Costo mensual Modalidad 40
1	\$ 3,112.20 (MXN)	11.17%	\$ 347.51 (MXN)
5	\$ 15,561.00 (MXN)	11.17%	\$ 1,737.54 (MXN)
10	\$ 31,122.00 (MXN)	11.17%	\$ 3,475.08 (MXN)
15	\$ 46,683.00 (MXN)	11.17%	\$ 5,212.62 (MXN)
20	\$ 62,244.00 (MXN)	11.17%	\$ 6,950.17 (MXN)
25	\$ 77,805.00 (MXN)	11.17%	\$ 8,687.71 (MXN)

Fuente. Revista Buk

En cuanto a los pagos, en el 2023 el costo de la Modalidad 40 es del 11.166% del salario con el que se dan de alta. Al inscribirse, los trabajadores pueden elegir un salario igual o mayor al último con el que cotizaron, siempre y cuando no supere el equivalente a 25 Unidades de Medida y Actualización (UMA) vigentes.

**¿CÓMO INSCRIBIRSE?**

Existen dos maneras de registrarse: en línea o de forma presencial. Para la inscripción en línea, es necesario contar con la Clave Única de Registro de Población (CURP), el Número de Seguridad Social (NSS) y una dirección de correo electrónico. El procedimiento consiste en ingresar al portal del IMSS, ubicar el trámite de “Solicitud de inscripción en la continuación voluntaria en el régimen obligatorio”, proporcionar la CURP y un correo electrónico válido, y seguir los pasos indicados.

En cuanto a la inscripción presencial, se requieren los mismos documentos mencionados anteriormente, además de una identificación oficial vigente, una solicitud de inscripción firmada o con huella digital, y un comprobante de domicilio. El trámite se efectúa en la Subdelegación del IMSS, presentando la solicitud, los documentos necesarios y efectuando el pago correspondiente.

La Modalidad 40 ofrece a los trabajadores la oportunidad de mejorar su pensión y garantizar un retiro más

cómodo. Además de tener derecho a una pensión, aquellos trabajadores independientes que opten por la Modalidad 40 pueden acceder a servicios médicos y hospitalarios proporcionados por el IMSS, así como obtener servicios financieros y otros beneficios ofrecidos por la institución.

#### PROYECCIONES FUTURAS

En 2024, se prevé que el costo mensual de la Modalidad 40 aumentará a aproximadamente a un tope de \$9,600.00 MXN, en comparación con los \$8,687.71 MXN de este año, a un mes de 30 días. Estos incrementos continuarán hasta 2030:

- 2023 / 11.166%
- 2024 / 12.256%
- 2025 / 13.347%
- 2026 / 14.438%
- 2027 / 15.528%
- 2028 / 16.619%
- 2029 / 17.709%
- 2030 / 18.800%

#### PROS Y CONTRAS DE LA MODALIDAD 40

##### VENTAJAS:

- Gracias a la modalidad 40 del IMSS, los beneficiarios pueden ampliar el monto de su pensión, gracias a las aportaciones voluntarias.
- El o la trabajadora continúa cotizando al IMSS, por lo que sigue acumulando semanas para adquirir una pensión.

##### DESVENTAJAS:

- Debido a que la cuota mensual para estar inscrito en la continuación voluntaria en el régimen obligatorio del IMSS, se elevará a partir de 2023 y llegará en 2030 a cerca de 18.8 por ciento, aumentará considerablemente la cantidad de dinero que deben aportar los trabajadores.

Dentro de este régimen no se aportan recursos para la Subcuenta de Vivienda, lo que dificulta que los trabajadores obtengan recursos para adquirir una propiedad.

De lo anterior se puede concluir que las perspectivas actuales de pensiones en México están marcadas por la necesidad de abordar desafíos demográficos y financieros. Las reformas y la adopción de modalidades flexibles reflejan un intento de adaptación a estas presiones, y se enfatiza cada vez más la importancia del ahorro personal para garantizar un retiro adecuado. Es fundamental estar al tanto de los desarrollos futuros y las posibles reformas en el sistema de pensiones.

En resumen, las modalidades del Régimen Voluntario del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), como la Modalidad 10, 34 y 40, ofrecen a diferentes grupos de personas en México la oportunidad de acceder a beneficios de seguridad social y mejorar su bienestar financiero a lo largo de su vida laboral y en la jubilación.

La modalidad 10 proporciona flexibilidad a los trabajadores independientes para acumular semanas cotizadas y acceder a servicios médicos y hospitalarios; la modalidad 34 dirigida a las trabajadoras del hogar, asegura beneficios como atención médica, incapacidades temporales, maternidad y prestaciones económicas y la modalidad 40 permite a los trabajadores realizar aportaciones voluntarias para mejorar su pensión y asegurar un retiro más cómodo, con la posibilidad de acceder a servicios médicos y otros beneficios.

Estas modalidades reflejan la diversidad de situaciones laborales y necesidades de los trabajadores en México, brindando opciones para mejorar la seguridad social, ya sea a través de la acumulación de semanas, la cobertura para trabajadoras del hogar o la mejora de las pensiones mediante aportaciones voluntarias.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Consultoría Actuarial BMA (2023). ¿Cuál es la mejor opción, la modalidad 10 o la modalidad 40?. <https://bufetematematico.com/cual-es-la-mejor-opcion-la-modalidad-10-o-la-modalidad-40/>
- Gobierno de México (2022). Ley Federal del trabajo México: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Gobierno de México (2023). Del Trabajo Y Previsión Social, S. Guía para promover el trabajo digno en el trabajo del hogar. <https://www.gob.mx/stps/documentos/guia-para-promover-el-trabajo-digno-en-el-trabajo-del-hogar?idiom=es>
- Instituto Mexicano del Seguro Social (2023). Personas trabajadoras del hogar. <https://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/informacion-pt>
- Instituto Mexicano del Seguro Social (2023). Personas trabajadoras independientes. <https://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-independientes>
- Instituto Mexicano del Seguro Social (1973). Ley del Seguro Social. 1973 México. <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/4129.pdf>
- Instituto Mexicano del Seguro Social (1997). Ley del Seguro Social. 1997 México. <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>
- Instituto Mexicano del Seguro Social (2023). Ley del Seguro Social 2023- Diario Oficial de la Federación. <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>

# “IMPORTANCIA DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN Y SU IMPACTO EN LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES”.

## IMPORTANCE OF THE CONTRIBUTION BASE SALARY AND ITS IMPACT ON THE SOCIAL SECURITY OF WORKERS.

Mtro. Carlos Enrique Armenta Velázquez, carlos.armenta19666@potros.itson.edu.mx

Lic. Gerardo Figueroa Higuera, Lic. Lizeth María Flores Aguayo y Lic. Juan Adolfo Limón Magaña

### RESUMEN.

En México, la seguridad social es un tema que ha causado controversia con el paso de los años, aunado a esto, el desconocimiento de los trabajadores sobre la manera correcta de cotizar ante el Instituto Mexicano del Seguro Social ha traído consigo consecuencias que han impactado de una u otra forma en las vidas de todos aquellos empleados que hasta el día de hoy se encuentran en total desconocimiento de la manera en la que se lleva a cabo la correcta integración de su salario base de cotización y la forma en que este impacta en su día a día.

Al analizar las situaciones anteriormente mencionadas, los trabajadores pueden formar parte de una serie de injusticias donde se ven afectados mediante las prestaciones sociales que perciben ellos o sus beneficiarios, lo que causa un daño económico a los colaboradores, partiendo desde el pago menor de subsidios por incapacidad o pensiones propias o de viudez, orfandad en caso de muerte del trabajador.

**Palabras clave:** Salario base de cotización, seguridad social, trabajadores.

### ABSTRACT.

In Mexico, social security is an issue that has caused controversy over the years. In addition, the lack of knowledge of workers about the correct way to contribute to the Mexican Social Security Institute has brought with it consequences that have impacted in one way or another in the lives of all those employees who to this day are completely unaware of the way in which the correct integration of their base salary contribution is carried out and the way in which this impacts their day to day life.

When analyzing the situations mentioned above, workers may be part of a series of injustices where they are affected by the social benefits they or their beneficiaries receive, which causes economic damage to the collaborators, starting from the lower payment of disability benefits or their own pensions or widow's, widower's or orphan's pensions in case of death of the worker.

**Keywords:** Contribution base salary, social security, workers.

## DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y LA LEY DEL SEGURO SOCIAL- SU CONTEXTO.

Al hablar sobre la seguridad social en México, se deben de tener en cuenta algunos aspectos por los que nace el derecho de contar con la misma, ya que, como lo establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)<sup>1</sup> en el artículo 4° párrafo cuarto “Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá las concurrencias de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general”.

Dicho esto, se debe de hacer énfasis en el impacto que la seguridad social ha tenido en los trabajadores con el paso de los años, de manera que las mismas leyes ha sufrido modificaciones desde su inicio hasta la actualidad de forma que beneficie a todos aquellos que cuenten con seguridad social, por lo que la Ley definirá un sistema de salud para el bienestar, con el fin de garantizar la extensión progresiva, cuantitativa y cualitativa de los servicios de salud para la atención integral y gratuita de las personas (CPEUM, 2020).

<sup>1</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM]. Artículo 4°. 08 de mayo de 2020. (México).

La historia de la seguridad social se remonta hasta la Ley de Accidentes de Trabajador del Estado de México de 1904 y la Ley sobre Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León en 1906 donde se estableció por primera vez en el país, la obligación para los empleadores de atender a sus empleados en caso de enfermedad, accidentes o muerte, derivados del cumplimiento de sus labores, sin embargo el Estado no tenía plena responsabilidad en la provisión del bienestar social de la población (ISSEMyM, 2023)<sup>2</sup>. Ahora bien, con la CPEUM de 1917 el estado asume compromisos en la perspectiva social, a través de los artículos 3, 73 y 123 de forma que estos implementan la educación primaria, medidas sanitarias y las cajas de seguros populares, que aunque estos fueron grandes avances, la seguridad social de vio impactada posteriormente (Ordoñez, 2002)<sup>3</sup>.

La seguridad social existe gracias al estado de inseguridad en que vive el hombre, esto desde los labores de la humanidad, por lo que se considera primordial el hecho de contar con una ley que además de regir, informar y salvaguardar los derechos y obligaciones de todos aquellos que sean objetos de la misma, es por ello que el 19 de enero de 1943 se promulgó la Ley del Seguro Social, promovida por el entonces Presidente Manuel Ávila Camacho, lo que dio origen a la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para garantizar el derecho humano a la salud, asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, a través de un esquema de financiamiento tripartita compuesto por los sectores obrero, patronal y gubernamental (IMSS, 2018)<sup>4</sup>.

Siendo el núcleo de esta investigación el salario base cotización, se debe de tener en cuenta que este, según Tapia, Sánchez, Ordoñez y Lazacano (2019)<sup>5</sup> mencionan que “El salario base de cotización juega un papel fundamental para la determinación de las Cuotas Obrero Patronales, siendo esta la razón por la que los patrones en búsqueda de disminuir su carga tributaria en materia de aportaciones de seguridad social, utilizan para el pago de sus empleados conceptos excluyentes para la determinación del salario base de cotización (SBC)”, dicho esto, se hace notorio el problema en cuestión, que se deriva del cálculo incorrecto o evasivo del salario base

de cotización y la manera en que este impacta a los colaboradores, sin embargo, el patrón sigue buscando maneras de reducir sus pagos de cuotas obrero-patronales sin importar el daño que este acto puede causar al asegurado y sus beneficiarios, afectando de manera directa sus prestaciones en dinero otorgadas por el seguro de riesgos de trabajo del régimen obligatorio.

Teniendo en cuenta el desconocimiento de los trabajadores de la manera en que sus prestaciones son pagadas y su salario base de cotización es calculado, así como las modificaciones a las que la Ley del Seguro Social se expone con el paso del tiempo donde se implementan beneficios y obligaciones para los trabajadores y patrones, se lleva a cabo esta investigación la cual tiene como objetivo general analizar, informar y exponer el correcto cálculo del salario base de cotización y la manera en que impacta en la seguridad social de los trabajadores, demostrando el cálculo justo y verdadero de sus prestaciones, es por ello que de dicho estudio se han desprendido objetivos específicos que contextualizan la finalidad de esta investigación y se enlistan a continuación.

Analizar las prestaciones que perciben los trabajadores y la manera en que se integran al salario base de cotización.

Mostrar el correcto cálculo del salario base de cotización.

Informar del impacto y beneficios de la correcta integración del SBC.

Informar el impacto negativo del cálculo erróneo del SBC y su impacto en el trabajador y beneficiarios.

Partiendo desde el núcleo de la investigación, todo inicia desde el acuerdo o contrato entre el patrón y el trabajador, donde se adquieren derechos y obligaciones, tal como lo establece la Ley del Seguro Social en el artículo 15<sup>6</sup> “Los patrones están obligados a 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”, desde esta perspectiva la problemática puede extinguirse en el momento en que el empleador lleva a cabo la correcta integración del salario base de cotización, lo que conlleva a un correcto entero de cuotas obrero-patronal.

El colaborador puede solicitar su información al Instituto e informar modificaciones sin eximir al patrón de sus obligaciones, tal como lo indica la Ley los trabajadores tienen el derecho de solicitar al Instituto su inscripción,

2 Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios (2023). Antecedentes de seguridad Social. México. Extraído de <https://www.issemym.gob.mx/node/19>

3 Ordoñez, G. (2002). El Estado de bienestar en las democracias occidentales: lecciones para analizar el caso mexicano, Región y sociedad. Colegio de la Frontera Norte.

4 Instituto Mexicano del Seguro Social. (2018). Ley del Seguro Social. México.

5 Tapia, E., Sánchez, S., Ordoñez, S. & Lazacano, A. (2019). El salario base de cotización y sus implicaciones en el pago de las prestaciones en dinero del seguro de riesgo de trabajo. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. México.

6 Ley del Seguro Social [LSS]. Artículo 15. 20 de diciembre de 2001. (México).

comunicar modificaciones de su salario y demás condiciones de trabajo, presentar la documentación que acredite dicha relación, demuestre el tiempo laborado y el salario percibido, sin liberar al patrón del cumplimiento de sus obligaciones ni eximir de las sanciones y responsabilidades en que hubieran incurrido (LSS, 2001)<sup>7</sup>.

Ahora bien, para contextualizar uno de los conceptos más importantes de la investigación se toma como base el Capítulo II, artículo 27 de la LSS<sup>8</sup> en el que se 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”, de forma que se enlistan todos aquellos conceptos que deben ser considerados en la integración del SBC teniendo en cuenta que existen conceptos que se excluyen dentro de esa integración, tales como instrumentos y uniformes de trabajo, ahorro, aportaciones adicionales de cuotas de seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, alimentación, habitación, despensa, entre otros.

Al haber desglosado los conceptos que engloban el SBC se tiene un mejor entendimiento de los aspectos a considerar dentro de la cotización, es por ello, por lo que se debe de tener en cuenta que para determinar la cotización se deben de seguir ciertas reglas para poder cumplir con lo establecido en la Ley que lo regula, tales como:

El mes natural será el periodo de pago de cuotas

Para fijar el salario diario, éste se deberá dividir entre la cantidad de días que su periodo lo indique, tales como semanal, quincenal o mensual

Siendo el caso, en el que, por razones peculiares, el salario no se establece en una periodicidad como semanal o mensual, sino por la cantidad de días en que el individuo labora, ya sea este caso o jornadas reducidas, no se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.

Dicho esto, las reglas a seguir para la determinación de las cuotas hacen que esta investigación se acerque más a su objetivo, donde se podrá observar de manera detallada el impacto que el correcto cálculo tiene en los colaboradores (LSS, 2001)<sup>9</sup>.

La determinación del salario base de cotización depende de ciertos aspectos, los cuales se dividen en dos ramas, fijos y variables, por lo tanto, cuando además de elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía que fueron previamente establecidas, se van a sumar a los elementos fijos, siendo el caso que por naturaleza del trabajo, el salario se integre con elementos variables que no fueron conocidos previamente, estos se sumaran a los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese periodo, siendo el caso de que el trabajador sea de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho periodo.

Por otra parte, existen casos donde el salario es denominado mixto, donde el salario del trabajador se integra de elementos fijos y variables, y para efectos de tal cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables (LSS, 2001)<sup>10</sup>.

Es de suma importancia que los patrones conozcan que el salario base de cotización con el que registran a sus empleados no solo sirve como base para el pago de cuotas, sino que este también es utilizado para que el colaborador perciba de manera correcta las prestaciones económicas que le corresponden, así como el pago del subsidio en caso de incapacidad temporal, ya sea por riesgo de trabajo o enfermedad general, también en el caso de maternidad.

Existen casos donde el patrón toma la decisión de registrar a los subordinados con un salario inferior al real, pero como el artículo 5° fracción XV de la Ley Federal del Trabajo (2015)<sup>11</sup> “Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrito o verbal, la estipulación que establezca: registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente percibe.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas”, contextualizando la cita plasmada anteriormente, se indica que la práctica llevada a cabo por el patrón en el supuesto es nula de pleno derecho y se debe de estipular que se sustituirá el salario real del trabajador y se deberá resarcir el daño causado a los trabajadores afectados.

En el artículo 34° Fracción I de la Ley del Seguro Social (2001)<sup>12</sup> se estipula que “el patrón estará obligado a pre-

<sup>7</sup> Ley del Seguro Social [LSS]. Artículo 18. 20 de diciembre de 2001. (México).

<sup>8</sup> Ley del Seguro Social [LSS]. Artículo 27. 16 de enero de 2009. (México).

<sup>9</sup> Ley del Seguro Social [LSS]. Artículo 29. 20 de diciembre de 2001. (México).

<sup>10</sup> Ley del Seguro Social [LSS]. Artículo 30. 20 de diciembre de 2001. (México).

<sup>11</sup> Ley Federal del Trabajo [2019]. Artículo 5. 01 de mayo de 2019. (México).

<sup>12</sup> Ley del Seguro Social [LSS]. Artículo 34. 20 de diciembre de

sentar 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”, por lo que, claramente los empleadores tienen la obligación de mantener actualizada la información del Salario Base Cotización de sus empleados y de la misma manera, informar al IMSS acerca de cualquier cambio realizado en la empresa.

No está de más mencionar que falsificar, mitigar o proporcionar información incorrecta al respecto puede dar lugar a multas y penalizaciones. Los trabajadores tienen el derecho de exigir una correcta cotización por su participación en la empresa, de lo contrario pueden acudir a las instalaciones del IMSS y denunciar este tipo de actos que afectan los derechos de los trabajadores.

Es muy importante revisar esta información constantemente tanto el empleado como el patrón, de esta manera será mucho más fácil la identificación y rectificación de cualquier error que se pudiera presentar.

#### **DE LA INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN CON BASE EN LA NORMATIVA VIGENTE.**

Así mismo, los numerales 30 y 34 de la LSS<sup>13</sup>, también señalan los términos de integración del SBC y cuándo debe reportarse:

**Fijo.** Se integra por el salario diario del trabajador y las prestaciones previamente conocidas y se deberá reportar dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles, contado a partir del día siguiente a la fecha en que cambie y surte efectos en la fecha en que entre en vigor el cambio de salario.

**Variable.** Se integra por elementos que no pueden ser anticipadamente conocidos. Para hacer el cálculo se suman los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores al bimestre de que se trate, y se dividen entre el número de días de salario devengado en ese mismo periodo y este se deberá reportar los primeros cinco días hábiles de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre; se considera como fecha de origen del cambio, el primer día del mes calendario siguiente al bimestre que sirvió de base para calcular la modificación.

**Mixto.** Se integra por elementos fijos y variables. Para los efectos de cotización se suman a los elementos fijos, y el promedio obtenido de los variables y se deberá reportar si son aplicables las reglas de la parte fija y variable, según corresponda.

El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene la capacidad de realizar revisiones a todas las empresas dentro del país, estas pueden ser de manera aleatoria o por denuncias realizadas por los trabajadores, en caso de que la empresa o patrón omitan información o no cumplan en tiempo y forma con esta obligación, la ley cuenta con sanciones ya establecidas y pueden aplicar de diversas maneras ya que todos los casos son diferentes, en el artículo 304-A° fracción III de la Ley del Seguro Social (2009)<sup>14</sup> estipula los casos que aplican como infracción y que son acreedores a sanciones, como por ejemplo el “no comunicar al Instituto o hacerlo extemporáneamente las modificaciones al salario base de cotización de sus trabajadores”.

Debido a esto es importante estar familiarizado con las leyes y no tomarse a la ligera las obligaciones que se tienen con la ley ya que las consecuencias pueden ser muy perjudiciales, como lo indica en el artículo 304-B° fracción II de la Ley del Seguro Social (2021)<sup>15</sup> la multa para la omisión de datos del SBC es “Equivalente al importe de veinte a doscientas diez veces el salario mínimo diario general vigente”, siguiendo los objetivos de la presente investigación, la cita anterior hace referencia a las implicaciones negativas que se pueden presentar por los actos u omisiones del patrón.

El brindar seguridad a los trabajadores es una obligación, ya que la relación laboral obliga a este aseguramiento. El dar de alta a los trabajadores en la Seguridad Social tiene como ventaja que se disminuya la rotación de personal, puesto que los trabajadores al contar con Seguro social se sienten cómodos y protegidos, además de crear una buena reputación como empresa, van a desarrollar una buena imagen con la cual se sabrá que valoran y se preocupan por el bienestar de sus empleados.

Juan Edgardo Beltrán Ávila, integrante de la Comisión de Desarrollo Fiscal del Colegio de Contadores Públicos de México (CCPM) explicó que “Los patrones reducen las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) y a la Administradora de Fondos para el Retiro (Afore) principalmente. Asimismo explicó que dichas aportaciones se calculan con base en el salario registrado en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), por lo que si el trabajador está registrado con un salario bajo, su ahorro será menor y se dará cuenta cuando busque adquirir un crédito Infonavit y éste sea muy pequeño; o bien, cuando se retire su pensión será muy baja. Existen muchos casos donde los empleados creen que cotizar con un sueldo menor al que reciben realmente es un buen procedimiento porque no conocen sus derechos ni las leyes que los prote-

2001. (México).

<sup>13</sup> Ley del Seguro Social [LSS]. Artículo 30-34. 20 de diciembre de 2001. (México).

<sup>14</sup> Ley del Seguro Social [LSS] Artículo 304-A. 2009. (México).

<sup>15</sup> Ley del Seguro Social [LSS] Artículo 304-B. 2021. (México).

gen de este tipo de prácticas donde los únicos afectados van a ser ellos mismos a futuro.

Otras de las implicaciones que se tienen, pueden presentarse con las mujeres y sus incapacidades durante el embarazo. Si una empresa registra a una trabajadora con un sueldo menor al que recibe “por fuera”, al momento en el que ellas acudan a cobrar sus incapacidades, van a estar recibiendo su sueldo al 100% pero únicamente de lo enterado al IMSS, por lo tanto, la cantidad será muy inferior de lo que perciben realmente. Como toda contribución, las aportaciones de seguridad social deben contener los elementos de sujeto, objeto, base, tasa o tarifa. Los sujetos de las aportaciones de seguridad social son el patrón y el trabajador, la base es el salario del trabajador; su objeto es que el Estado cumpla con la protección de asistencia médica y de ingreso de los trabajadores; y las tasas dependen del ramo de cada seguro que lo integra, determinadas en las leyes de seguridad social

La razón de que sea el salario base de cotización la base para el pago de las cuotas o aportaciones de seguridad social se debe a que es uno de los elementos esenciales de toda relación laboral, porque tal y como lo menciona el artículo 20 de la LFT<sup>16</sup> que “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado conlleva el pago de un salario”. Además, siguiendo el principio de proporcionalidad de las contribuciones que menciona el artículo 31 fracción IV<sup>17</sup> quien percibe mayor salario, debe ser mayor la aportación que pague. Si los trabajadores detectan que fueron registrados con un SBC menor al que les corresponde ante el IMSS e INFONAVIT (Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores), pueden demandar la nulidad de dicho registro ante la Junta de conciliación y arbitraje competente, y ejercer la rescisión de la relación laboral que los une con su patrón, porque éste incurrió en una falta de probidad (LFT, 2015)<sup>18</sup>.

De comprobarse la actuación ilegal del patrón, los trabajadores demandantes tendrían derecho a recibir, por concepto de indemnización constitucional tres meses de salario y 20 días de salario por año laborado; las partes proporcionales de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, así como 12 días de salario por cada año de servicio prestado por concepto de prima de antigüedad (LFT, 2012)<sup>19</sup>. No obstante, puede darse el escenario en que, si el tiempo reclamado por el trabajador es mayor a

cinco años, el patrón pudiese argumentar que sólo está obligado a pagar las cuotas omitidas hasta por ese lapso; en virtud que dichas contribuciones gozan de naturaleza fiscal, y que el Seguro Social e Infonavit solo pueden determinar y cobrar créditos fiscales relativos a cinco años hacia atrás (LSS, 2001)<sup>20</sup>, (LINFONAVIT, 1994)<sup>21</sup>, (CFF,2021)<sup>22</sup>.

Vale la pena mencionar que cuando un patrón o su representante legal afilia a su personal ante el IMSS con SBC menores, con el fin de “ahorrarse” dinero y pagar menos carga social, no sólo está cometiendo faltas laborales y administrativas, sino un delito fiscal. “Un delito fiscal es aquella conducta descrita en la ley fiscal, a la cual se le atribuye pena de prisión por violentar las normas más elementales del sistema tributario. El más frecuente de estos delitos es el de defraudación fiscal, el cual consiste en engañar a la Secretaría de Hacienda, a través de la evasión del pago de cualquier contribución” (Romero, Martínez, Cacho, 2020)<sup>23</sup>.

En materia de seguridad social, el IMSS, en su carácter de autoridad fiscal, es el denunciante del delito establecido en el artículo 311, fracción I de la LSS<sup>24</sup>; el cual prevé que en caso de comprobarse que el patrón o sus representantes hubieren proporcionado datos falsos evadiendo el pago o reduciendo el importe de las cuotas obrero-patronales en perjuicio del Instituto o de los trabajadores, en un porcentaje del 25 % o más de la obligación fiscal, se le sancionará a aquél con tres meses a tres años de prisión.

Partiendo de la premisa que el SBC impacta de manera directa las prestaciones de los empleados existen situaciones donde el impacto es aún mayor. Cuando un trabajador se enferma o sufre un accidente por causa distinta a un riesgo de trabajo, es incapacitado por el IMSS por enfermedad general y le cubre un subsidio equivalente al 60 por ciento del SBC, situación que surte efecto a partir del 4° día (SILSG, 2014)<sup>25</sup>. Ahora bien, con base en el Capítulo III, artículos 42 y 43 de la LFT<sup>26</sup> cuando un trabajador sufre un accidente o tiene una enfermedad que le imposibilita realizar su trabajo, o bien, está cerca de la fecha de parto, puede obtener una incapacidad la-

16 Ley Federal del Trabajo [LFT]. Artículo 20. 01 de mayo de 2019. (México).

17 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM]. Artículo 31. 25 de octubre de 1993. (México).

18 Ley Federal del Trabajo [LFT]. Artículo 5 y 51. 12 de junio de 2015. (México).

19 Ley Federal del Trabajo [2012]. Artículo 50, 51, 52, 76, 80, 87 y 162. 30 de noviembre de 2012. (México).

20 Ley del Seguro Social [LSS] Artículo 297. 20 de diciembre de 2001. (México).

21 Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores [LINFONAVIT]. Artículo 30. 22 de julio de 1994. (México).

22 Código Fiscal de la Federación [CFF]. Artículo 67. 12 de noviembre de 2021. (México).

23 Romero, C., Martínez, V. & Cacho, R. (2020). Todo lo que usted quería saber sobre delitos fiscales. Instituto Nacional de Ciencias Penales. México.

24 Ley del Seguro Social [LSS]. Artículo 311. 20 de diciembre de 2001. (México).

25 Sistema de Información Legislativa de la Secretaría de Gobernación. (2014). Extraído de: <https://diputados.gob.mx>

26 Ley Federal del Trabajo [LFT]. Artículo 42 y 43. 04 de junio de 2019. (México).

boral, siendo este el caso, el individuo debe acudir al IMSS que es el organismo que evalúa y se encarga de expedir un certificado de incapacidad que justifica la ausencia del trabajo por los días necesarios para la recuperación.

Existen diversas formas por las cuales un trabajador puede incapacitarse, en el caso de enfermedad general, existen características en concordancia con el subsidio las cuales indican que requiere de cuatro semanas de cotizaciones inmediatas anteriores al inicio de la enfermedad y para trabajadores eventuales, seis semanas en los cuatros meses anteriores al inicio de la incapacidad (IMSS, 2021)<sup>27</sup>. Por otro lado, la incapacidad por maternidad debe cumplir con ciertos requisitos como que la colaboradora haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha en que debería comenzar el pago del subsidio (IMSS, 2023)<sup>28</sup>. Ahora bien, según el artículo 473 de LFT<sup>29</sup> “Los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”.

Dicho esto, los riesgos de trabajo pueden producir:

- Incapacidad temporal: Pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.
- Incapacidad permanente parcial: Es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.
- Incapacidad permanente total: Es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

El salario base para determinar el pago de las indemnizaciones deberá ser el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo, así también se deberán tomar en cuenta los aumentos que correspondan al empleo que desempeñaba el asegurado, hasta que le sea determinado el grado de incapacidad, el salario que percibía al momento de su muerte o bien el último percibido al momento de su separación (LFT, 2019)<sup>30</sup>.

Analizando de manera detallada cada tipo de incapacidad y la manera en que el salario base de cotización juega un papel de suma importancia para los empleados, es más que evidente que el principal afectado es el subordinado si no se lleva a cabo el correcto cálculo del SBC

o bien, cuando aun sabiendo el patrón cual es el correcto, opte por proporcionar uno superior al real, teniendo un salario registrado ante las autoridades y percibiendo uno diferente. Tal vez en ese momento los colaboradores desconocen el impacto que este tiene en su futuro, pero en el momento en el que alguno de ellos se incapacita o fallece, el IMSS se encarga de hacer los pagos basándose en el salario con que se encontraban cotizando, es ahí donde la problemática toma mayor poder, considerando que sus prestaciones se ven afectadas, disminuyendo ese ingreso que percibían. Es por ellos por lo que a continuación se anexa un ejercicio donde se muestra el correcto cálculo del SBC y algunas percepciones que se pueden considerar dependiendo del lugar de trabajo.

### ¿CÓMO CALCULAR EL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN?

A manera de profundizar el tema y ejemplificar para la mejor comprensión del mismo se expone el siguiente ejemplo del cálculo de un Salario base de cotización de un empleado que inició su relación laboral el 01 de enero de 2023 percibiendo un salario diario de \$650.00 pesos, un aguinaldo de 35 días por año laborado, una prima vacacional del 40% y vacaciones de 15 días para el primer año, con estos datos se realiza el cálculo del salario base de cotización con el cual el trabajador comenzó a cotizar a partir del 01 de enero, calculo que se hizo de la siguiente manera.

Tabla 1.

Datos del empleado y cálculo del SBC.

EMPLEADO DE DESPACHO CONTABLE S.A. DE C.V. Primer Año			
INTEGRACIÓN			
SUELDO DIARIO	\$650.00		
PRESTACIONES FIJAS			
Vacaciones (15 días)			
Aguinaldo (35 días)	(35/365)	0.0959	
Prima Vacacional (6 días)	(6/365)	0.0164	
		1.0000	Cuota Diaria
		1.1123	Factor de Integración
		\$650.00	Sueldo Diario
		\$723.00	Salario Base de Cotización/SBC

Fuente: elaboración propia

El trabajador cotiza de manera mixta ya que durante los meses de enero y febrero el trabajador recibió prestaciones extras como comisiones, días festivos laborados, primas dominicales, horas extras a como marca la ley y superiores, diferentes bonos y vales de despensa, por lo que ciertos conceptos estaban considerados como pres-

27 Instituto Mexicano del Seguro Social. (2021). Incapacidad temporal de trabajo del IMSS. Extraído de <https://www.imss.gob.mx>

28 Ley del Seguro Social [LSS]. Artículo 102. 25 de abril del 2023. (México).

29 Ley Federal del Trabajo [LFT]. Artículo 473. 22 de junio de 2018. (México).

30 Ley Federal del Trabajo [LFT]. Artículo 483, 484, 485 y 486. 01 de mayo de 2019. (México).

taciones que deben integrar un salario base de cotización, así que se realizó el cálculo de su nuevo salario base de cotización

**Tabla 2.**

*Percepciones a consideración en la integración del SBC del mes de enero.*

E N E R O			
PERCEPCIONES	IMPORTE	INTE- GRA	NO INTE- GRA
Día festivo (se paga al doble)	\$1300.00	\$1300.00	-
Prima Dominical (25%)	\$812.50	\$812.50	-
Horas extras (9 mensual)	\$1462.50	-	\$1462.50
Horas extras triple (8 mensual)	\$1218.75	\$1218.75	-
Vales de des- pensa	\$1576.85	\$315.37	\$1261.48
Bono de puntua- lidad	\$2168.99	-	\$2168.99
Bono de asis- tencia	\$2168.99	-	\$2168.99
Comisiones	\$9000.00	\$9000.00	-
	\$19708.57	\$12646.62	\$7061.95

Fuente: elaboración propia

Tabla 3.

*Percepciones a consideración en la integración del SBC del mes de febrero.*

F E B R E R O			
PERCEPCIO- NES	IMPORTE	INTE- GRA	NO INTE- GRA
Día festivo (se paga al doble)	\$1300.00	\$1300.00	-
Prima Dominical (25%)	\$650.00	\$650.00	-
Horas extras (9 mensual)	\$5850.00	-	\$5850.00
Horas extras triple (8 mensual)	\$1950.00	\$1950.00	-
Vales de des- pensa	\$1576.85	\$315.37	\$1261.48
Bono de puntua- lidad	\$2168.99	-	\$2168.99
Bono de asis- tencia	\$2168.99	-	\$2168.99
Comisiones	\$8750.00	\$8750.00	-
	\$24414.82	\$12965.37	\$11449.45

Fuente: elaboración propia

El salario base de cotización, se integra en medida de las prestaciones que la empresa otorga adicionales a las fijas (Aguinaldo y Prima Vacacional), por ello es necesario cuantificar los montos que se perciben de manera mensual y una vez obtenidos dividir dichos montos entre el

número de días que abarca el bimestre, el artículo 27 de la ley del seguro social marca la pauta de que prestaciones son las que integran para el salario base de cotización y cuáles de ellas están exentas.

La ley establece que los vales de despensa que se otorguen a los empleados serán exentos en un 40% del valor de la UMA mensual (Unidad de Medida de Actualización) 2023 fue igual a (\$103.74) según la fuente oficial del INEGI.

Los bonos de puntualidad y asistencia están exentos hasta por el equivalente del 10% del SBC, el día festivo, la prima dominical, las horas extras al triple y las comisiones están gravadas al 100%, mientras que las horas extras al doble están exentas, por el excedente se deberá de considerar como parte integral del salario base de cotización.

Una vez que se calculen los montos de las prestaciones que la empresa pago a sus empleados, se procede a la separación de lo que integra y de lo que no integra, una vez que se tengan los montos que formaran parte de la integración se suman de manera bimestral y se dividen entre el número de días del bimestre considerando como bimestres los meses siguientes:

- Bimestre 1: Enero y febrero
- Bimestre 2: Marzo y abril
- Bimestre 3: Mayo y junio
- Bimestre 4: Julio y agosto
- Bimestre 5: Septiembre y octubre
- Bimestre 6: Noviembre y diciembre

Cuando se conozca el monto final de la suma de las prestaciones bimestrales divididas entre el número de días nos otorgará un monto diario variable el cual se deberá de sumar con el salario base de cotización fijo y se obtendrá el salario mixto el cual debe de reportarse ante las autoridades correspondientes.

**Tabla 4.**

*Determinación del salario mixto*

Percepción Variable Bimestre Ene-Feb	\$25,611.99
/Días del bimestre	59
=Percepción Variable Diaria	\$434.10
+Salario Fijo	\$723.00
=Salario Mixto	\$1,157.10

Fuente: elaboración propia

Para efectos del cálculo del salario mixto dividimos la percepción variable bimestral del periodo enero-febrero entre los días del bimestre, dando como resultado la percepción variable diaria, que, sumado con el salario fijo, nos da como resultado el Salario Mixto.

El nuevo salario base de cotización deberá ser presentado dentro de los primeros 5 días del mes de marzo de 2023 tal y como lo indica el artículo 34 de la LSS el cual señala que cuando se modifique el salario fijo de un trabajador, el patrón deberá presentar un aviso al IMSS dentro de un plazo máximo de 5 días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en que se cambie el salario. Cuando existan partes variables, entonces se presentará el aviso dentro de los primeros 5 días de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre (tomando como base el promedio obtenido en el bimestre anterior). Si hay conceptos fijos y variables, es decir, salario mixto, entonces tendrá que hacerse cada que se modifique el fijo (al cumplir otro año de servicio) y por el promedio del bimestre anterior. Este aviso se puede presentar en las oficinas de la subdelegación correspondiente, mediante al formato Afil-03, o bien, a través de la aplicación IDSE (IMSS desde su empresa) por Internet.

Concluyendo con el tema de investigación se tiene en cuenta que el Salario Base de Cotización es algo muy importante en el ámbito de los derechos laborales en este país, pues se utilizan principalmente para calcular las aportaciones del empleador al IMSS, lo cual se ve reflejado en la seguridad social de los trabajadores que laboran dentro de la empresa, debido a esto, el correcto cálculo y aplicación beneficia tanto a los patrones como a los trabajadores. Es esencial que los patrones presenten en tiempo y forma los pagos con el Salario Base de Cotización correctamente calculado ante la ley correspondiente para evitar ser sujetos a revisión y en su caso ser acreedores a multas y sanciones, ya que es posible que el IMSS determine el SBC correcto. Cabe mencionar que el SBC de igual manera afecta a los trabajadores

de manera negativa si se realiza un mal cálculo, puesto que se utiliza para calcular las aportaciones bimestrales que los patrones abonan a las subcuentas de vivienda de todos sus empleados.

Después de haber desarrollado esta investigación podemos llegar a la conclusión del hecho de que el patrón registre a sus empleados con un sueldo menor al que perciben realmente tiene como única finalidad el disminuir la carga tributaria haciendo énfasis en las aportaciones de seguridad social y no una afectación directa al trabajador.

Lo anterior debido a que el trabajador desconoce sus derechos y las consecuencias que se le van a presentar a futuro de manera monetaria ya sea cuando requiera la pensión, por una incapacidad, en caso de fallecimiento del mismo sus beneficiarios también se verían afectados, ya que habría una disminución en las prestaciones a las que tengan derecho, por motivo de embarazo en caso de ser mujer; todo esto derivado de esas malas prácticas realizadas dentro de la empresa.

En el momento en que se inicie la relación laboral entre el patrón y empleado, se debe dar inicio también a la inscripción ante el IMSS e INFONAVIT la cual va a permanecer el tiempo que el trabajador aporte sus servicios a la empresa, por eso es importante tener en cuenta que cualquier aumento en el salario o variación de las prestaciones, el patrón tendrá la obligación de dar aviso a las autoridades correspondientes. Por estos motivos se considera indispensable tomar en cuenta las disposiciones de la Ley del Seguro Social y la Ley Federal del Trabajo, para una correcta integración del Salario Base de Cotización.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Código Fiscal de la Federación [CFF]. Artículo 67. 12 de noviembre de 2021. (México).
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM]. Artículo 4°. 08 de mayo de 2020. (México).
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM]. Artículo 31. 25 de octubre de 1993. (México).
- Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios (2023). Antecedentes de seguridad Social. México. Extraído de <https://www.issemym.gob.mx/node/19>
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2021). Incapacidad temporal de trabajo del IMSS. Extraído de <https://www.imss.gob.mx>
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2018). Ley del Seguro Social. México.
- Ley del Seguro Social [LSS]. Artículo 15. 20 de diciembre de 2001. (México).
- Ley del Seguro Social [LSS]. Artículo 18. 20 de diciembre de 2001. (México).
- Ley del Seguro Social [LSS]. Artículo 27. 16 de enero de 2009. (México).
- Ley del Seguro Social [LSS]. Artículo 29. 20 de diciembre de 2001. (México).
- Ley del Seguro Social [LSS]. Artículo 30. 20 de diciembre de 2001. (México).
- Ley Federal del Trabajo [2019]. Artículo 5. 01 de mayo de 2019. (México).
- Ley del Seguro Social [LSS]. Artículo 34. 20 de diciembre de 2001. (México).
- Ley del Seguro Social [LSS]. Artículo 304-A. 09 de julio de 2009. (México).
- Ley del Seguro Social [LSS]. Artículo 304-B. 23 de abril de 2021. (México).
- Ley del Seguro Social [LSS]. Artículo 30-34. 20 de diciembre de 2001. (México).
- Ley del Seguro Social [LSS] Artículo 304-A. 2009. (México).
- Ley Federal del Trabajo [LFT]. Artículo 20. 01 de mayo de 2019. (México).
- Ley del Seguro Social [LSS]. Artículo 311. 20 de diciembre de 2001. (México).
- Ley Federal del Trabajo [LFT]. Artículo 42 y 43. 04 de junio de 2019. (México).

- Ley del Seguro Social [LSS]. Artículo 102. 25 de abril del 2023. (México).
- Ley Federal del Trabajo [LFT]. Artículo 473. 22 de junio de 2018. (México).
- Ley Federal del Trabajo [LFT]. Artículo 483, 484, 485 y 486. 01 de mayo de 2019. (México).
- Ley Federal del Trabajo [LFT]. Artículo 5 y 51. 12 de junio de 2015. (México).
- Ley Federal del Trabajo [2012]. Artículo 50, 51, 52, 76, 80, 87 y 162. 30 de noviembre de 2012. (México).
- Ley del Seguro Social [LSS] Artículo 297. 20 de diciembre de 2001. (México).
- Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores [LINFONAVIT]. Artículo 30. 22 de julio de 1994. (México).
- Ordoñez, G. (2002). El Estado de bienestar en las democracias occidentales: lecciones para analizar el caso mexicano, Región y sociedad. Colegio de la Frontera Norte.
- Romero, C., Martínez, V. & Cacho, R. (2020). Todo lo que usted quería saber sobre delitos fiscales. Instituto Nacional de Ciencias Penales. México.
- Sistema de Información Legislativa de la Secretaría de Gobernación. (2014). Extraído de: <https://diputados.gob.mx>
- Tapia, E., Sánchez, S., Ordoñez, S. & Lazacano, A. (2019). El salario base de cotización y sus implicaciones en el pago de las prestaciones en dinero del seguro de riesgo de trabajo. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. México.

# El Buzón de Pacioli

Año XXIV | Número 129 | Julio-Septiembre 2024

ISSN 2594-2026

Instituto Tecnológico de Sonora

<https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli>