

PAF

PRONTUARIO DE ACTUALIZACIÓN FISCAL

2a. quincena,
mayo 2023

807

35

ANIVERSARIO

Revista PAF Oficial

PaifRevista

@revista_paf

REVISTA PAF

revistapaf_oficial

www.revistapaf.com



FORMATO ELECTRÓNICO DE DEVOLUCIONES

Solicitud de devolución manual

I.D. Juan José Ines Trejo

Caso Práctico

Complemento para recepción de pagos, versión 2.0, a través de la página del SAT



Recibo electrónico de pago

Dra. Flor de María Tavera Ramírez

Caso Práctico



Análisis fiscal del salario base de cotización para el ejercicio 2023

Dr. Juan Pedro Benítez Guadarrama
Pasante de la Lic. en C. Joanna Gómez Sánchez

Dr. Francisco Zorrilla Briones
Dra. María Guadalupe Soriano Hernández

Caso Práctico



Extinción de las obligaciones fiscales

Dra. Flor de María Tavera Ramírez

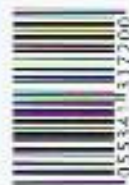


Tesis fiscales

Mtro. Joan Irwin Valtierra Guerrero
Sac Nicte Nayeli Valtierra Guerrero



807



1 055341 317200

\$175.00
U.S.D. 9.00



CASA DE LAS IDEAS

De venta en: Sanborns o pídelo a tu voceador

Artículos **PAF**

Extinción de las obligaciones fiscales

6

Dra. Flor de María Tavera Ramírez



Talleres **PAF**

Formato Electrónico de Devoluciones

14

Solicitud de devolución manual

L.D. Juan José Ines Trejo

Complemento para recepción de pagos, versión 2.0, a través de la página del SAT

44

Recibo electrónico de pago

Dra. Flor de María Tavera Ramírez

Análisis fiscal del salario base de cotización para el ejercicio 2023

62

Dr. Juan Pedro Benítez Guadarrama

Pasante de la Lic. en C. Joanna Gómez Sánchez

Dr. Francisco Zorrilla Briones

Dra. María Guadalupe Soriano Hernández

Tesis fiscales **PAF**

Tesis fiscales

74

Mtro. Joan Irwin Valtierra Guerrero

Sac. Nicte Nayeli Valtierra Guerrero

ANÁLISIS FISCAL DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN PARA EL EJERCICIO 2023



Dr. Juan Pedro
Benítez Guadarrama

Pasante de la Lic. en C. Juana
Gómez Sánchez

Dr. Francisco
Zorrilla Briones

Dra. María Guadalupe
Soriano Hernández



CASIA CREACIONES

Finalidad: Informar a patrones y trabajadores sobre el cálculo y determinación del salario base de cotización (SBC) para el ejercicio 2023, que es útil para presentar las aportaciones de seguridad social ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

En este artículo se muestra y describe el procedimiento para su cálculo, qué conceptos se deben considerar para su integración y los que se excluyen o no se consideran como parte integrante de dicho concepto; asimismo, también se consideran los límites establecidos en la ley para aplicarse en las aportaciones de seguridad social.

Orientado a: Personas físicas y morales que fungen como patrones, así como abogados, contadores administradores y todas aquellas personas interesadas en el tema.

Consideraciones: Es importante considerar para el SBC las prestaciones y percepciones que el patrón da al trabajador por su desempeño laboral, la forma en que se fijará el salario, tratándose de tiempo en que se percibirá, esto con base en lo acordado en el contrato individual de trabajo y a lo establecido en la ley.

Fundamento jurídico: Artículos 82, 83, 84, 88, 91, 92 y 93 de la Ley Federal del trabajo (LFT); 27, 28, 30, 32, 34, 35 y 36 de la Ley del Seguro Social (LSS).

ANÁLISIS DEL TEXTO

1. ¿Qué es el salario?

R: Legalmente es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (artículo 82 de la LFT); es decir, es el pago que debe hacer el patrón al trabajador por realizar alguna actividad o función que el patrón le designe al trabajador dentro de la organización de acuerdo con lo establecido en su contrato individual de trabajo.

2. ¿Cómo se integra el salario?

R: El salario diario que recibe el trabajador, de acuerdo con el artículo 84 de la LFT, indica:



Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.



Es decir, se integra por todas las percepciones de ley y las superiores a la misma por su desempeño laboral dentro de la empresa o institución.

3. ¿Cómo se fija el salario?

R: De conformidad con el artículo 83 de la LFT, el salario puede fijarse por el tiempo laborado (hora, día, semana, mes), dependiendo los términos establecidos en su contrato individual de trabajo, y puede fijarse por la cantidad y calidad de trabajo realizado sin tener en cuenta el tiempo invertido en su realización; también existe por comisión, que se realiza con base en los productos o servicios de la empresa que el trabajador vendió o colocó; otra forma es a precio alzado, que se brinda por el trabajo de la obra realizada (normalmente se utiliza en los contratos de obra), o de cualquier otra manera en que las empresas decidan determinar la forma que retribuirán a sus colaboradores.

4. ¿Qué es el salario mínimo?

R: De acuerdo con el artículo 90 de la LFT, es la cantidad menor que debe ser adquirida por el trabajador (en efectivo) debido a la prestación de sus servicios dentro de la empresa, siendo suficiente para satisfacer las necesidades normales y proveer sustento como jefe(a) de familia.

5. ¿Cuáles son los salarios mínimos generales y profesionales?

R: Los salarios mínimos generales son para una o varias áreas geográficas (puede ser a una o más entidades federativas). Los salarios mínimos profesionales son para una rama

determinada de la actividad económica (para profesiones oficios o trabajos especiales), también puede ser dentro de un área geográfica, como se establece en el artículo 91 de la LFT.

6. ¿Qué es el SBC?

R: Para efectos del Seguro Social, se establece que es aquél que 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 (artículo 27 de la LSS). Como tal una definición en la ley no se tiene, pero con base en lo mencionado anteriormente lo definiríamos como la base sobre la cual los patrones calculan las cuotas obrero patronales que se otorgan al trabajador y se enteran ante el IMSS, así como las aportaciones por enterar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit).

7. ¿Cómo se integra el SBC?

R: Como anteriormente lo mencionamos, en el artículo 27 de la LSS establece que el SBC se integra por:

Concepto	Algunos conceptos que lo integran	Fundamento (artículo[s])	Descripción
Cuota diaria	Salario diario	82 de la LFT	Retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su labor.
Gratificaciones	Aguinaldo, bonos o premios por productividad, etcétera	87 de la LFT y 30, fracción I, de la LSS	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a un aguinaldo anual equivalente a quince días de salario. • 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.
Percepciones	Comisiones, bonos, horas extra, etcétera	27 y 30 de la LSS; 71, 84, 87 y 89 de la LFT, y 123, fracción XI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	<ul style="list-style-type: none"> • El SBC se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. • 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. • En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en domingo tendrán derecho a una prima adicional de 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. • Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual. • Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que surja el derecho a la indemnización. • Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales.

Concepto	Algunos conceptos que lo integran	Fundamento (artículo[s])	Descripción
Alimentación	Comedor	32 de la LSS y 123, fracción XII, de la Constitución	<ul style="list-style-type: none"> • Si el trabajador recibe habitación o alimentación sin costo, se estimará aumentado en 25% su salario. • Si recibe ambas prestaciones se aumentará un 50% su salario. • Si la alimentación no cubre los tres alimentos, sólo uno o dos de estos, por cada uno se adicionará al salario un 8.33%. • Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.
Habitación	Habitación	Política de los Estados Unidos Mexicanos	
Primas	Prima de antigüedad, prima vacacional, entre otras	71, 80 y 162 de la LFT	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores que presten servicio en domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25%, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. • Trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25% sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones. • Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad de acuerdo con lo establecido en la LFT.
Comisiones	Comisión por ventas, por productividad, entre otras	30, fracción III, de la LSS	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.
Prestaciones en especie	Asistencia médica, servicio de hospitalización, guarderías, etcétera	7 de la LSS y 84 de la LFT	<ul style="list-style-type: none"> • El Seguro Social cubre contingencias mediante prestaciones en especie y en dinero en las formas y condiciones previstas en la LSS. • El salario se integra por prestaciones en especie.
Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su labor	Bonos, comisiones, pagos extras por rendimiento, entre otros	27 y 30 de la LSS	<ul style="list-style-type: none"> • El SBC se integra también por cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. • 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.



CASA CREACIONES

UN CONTADOR
TE ESTÁ LEYENDO
ANÚNCIATE

55-5998-8903 y 04
ventas@casiacreaciones.com.mx

8. ¿Qué elementos no integran al SBC?

R: En el artículo 27 se indican los elementos que no integran al SBC, como:

Concepto	Fundamento en la LSS (artículo[s])	Exclusión
Instrumentos de trabajo	27, fracción I	Herramientas, ropa y otros similares.
Ahorro	27, fracción II	<ul style="list-style-type: none">• Se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa.• Si puede retirarlo más de dos veces al año, integrará al salario.• Cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.
Aportaciones adicionales	27, fracción III	Patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
Aportaciones del Infonavit y las participaciones en las utilidades de la empresa (PTU)	27, fracción IV	<ul style="list-style-type: none">• Las aportaciones del Infonavit se integran por parte del patrón y del trabajador.• La PTU es la parte proporcional que labora el trabajador en cuanto a las utilidades de la empresa.
Alimentación y habitación	27, fracción V	<ul style="list-style-type: none">• Se entreguen en forma onerosa.• El trabajador pague, como mínimo, el 20% del salario mínimo general, actualmente unidad de medida y actualización (UMA).
Despensas en especie o en dinero	27, fracción VI	<ul style="list-style-type: none">• No rebase el 40% del salario mínimo general.• Cuando rebase, sólo se integrará el excedente.
Premios por asistencia y puntualidad	27, fracción VII	<ul style="list-style-type: none">• No rebase el 10% del SBC.• Cuando rebase, sólo se integrará el excedente.
Cantidades aportadas para fines sociales	27, fracción VIII	<ul style="list-style-type: none">• Construir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva.• Los planes de pensiones serán sólo los aprobados por la Comisión Nacional al Sistema de Ahorro para el retiro (Consar).
Tiempo extraordinario	27, fracción IX	Dentro de los márgenes de la LFT.

9. ¿Cuál es el límite de inscripción del Seguro Social a un trabajador?

R: En el artículo 28 de la LSS se establece como límite superior el equivalente a 25 veces el salario mínimo general (UMA) que rija en el Distrito Federal y el límite inferior se considera el salario mínimo general del área geográfica correspondiente.

10. ¿Cómo se determina el SBC?

R: Con base en el artículo 30 de la LSS, para poder determinar el SBC debemos tomar en cuenta los elementos fijos y variables a los cuales está sujeto el salario diario que percibe el trabajador, con base en lo anterior, cuando además de tener elementos fijos el trabajador perciba constantemente otras retribuciones de carácter variable pero previamente conocidas, éstas se sumarán a dicho importe.

Si en dado caso el salario diario del trabajador fuese integrado mayormente por elementos variables que no son previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales de los dos meses anteriores y se dividirá entre el número de días del salario pagado.

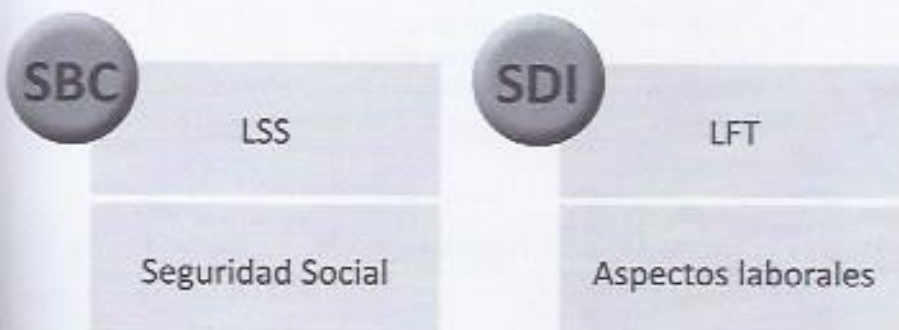
Se considerará mixto cuando el trabajador perciba un salario que se integre por elementos fijos y variables, en cuanto a la cotización se sumará el promedio de los elementos variables a los elementos fijos.

11. ¿Por qué es importante el SBC?

R: Es la base para determinar cada una de las ramas de las cuotas obrero patronales que determina el patrón para el trabajador y se presentan ante el IMSS bajo los regímenes voluntario y obligatorio.

12. ¿Cuál es la diferencia entre el SBC y el salario diario integrado?

R: Ambos salarios pueden parecer similares, pero la diferencia radica de las leyes que emanan, es decir, el SBC se utiliza más en aspectos de materia de seguridad social y el salario diario integrado (SDI) se usa más en aspectos de pagos de salarios o de materia laboral.



13. ¿Qué es la UMA?

R: Con base en el artículo 2, fracción II, de la Ley para Determinar el Valor de la Unidad de Medida y Actualización (LDVUMA), se indica que "se utiliza como medida o referencia para determinar la cuantía del pago de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, de las entidades

federativas y de la Ciudad de México, así como en las disposiciones jurídicas que emanen de dichas leyes"; es decir, es una medida que nos sirve de base para calcular pagos, obligaciones o multas que se le deben al gobierno.

14. ¿Para qué se utiliza la UMA en el SBC?

R: El SBC, al ser una obligación que emana de una ley federal, utiliza la UMA para el cálculo de éste, siendo la medida para la determinación de las percepciones que integran al mismo.

CASO PRÁCTICO

Se realizará el cálculo del SBC sobre el siguiente supuesto donde se cuenta con un trabajador que ingresó el 5 de agosto de 2021, percibiendo un sueldo quincenal de \$6,330.00 en un puesto de auxiliar administrativo, con las prestaciones y cláusulas que se muestran en el siguiente ejemplar de contrato individual de trabajo, donde únicamente se extrajeron las cláusulas que están directamente relacionadas con el SBC, para el cálculo se consideran los ejercicios 2021, 2022 y 2023 al 1 de marzo del último año.

Contrato Individual de Trabajo

CLÁUSULAS

PRIMERA. El patrón contrata al trabajador para que bajo su dirección y dependencia económica le preste sus servicios metiéndose a la potestad y mando del patrón o de sus representantes.

SEGUNDA. Convienen los contratantes en que la temporalidad o vigencia del presente contrato será por tiempo indeterminado.

TERCERA. Se conviene en que el trabajador prestará sus servicios al patrón desempeñando el puesto de: Auxiliar Administrativo y realizando dentro del mismo las siguientes funciones auxiliar todo lo relacionado con el buen desempeño la buena operación, así como la aplicación de las políticas administrativas con las que tenga contacto cuando realice sus operaciones todo lo anterior es en forma enunciativa más no limitativa.

CUARTA. El trabajador prestara sus servicios al patrón en la fuente de trabajo ubicada en Av. Benito Juárez 101 Colonia San Juan Ixhuatepec, Tlalnepanitla de Baz, Edo. de México, así como en el área metropolitana y Valle de Toluca o en cualquier otro lugar de la República Mexicana según las necesidades de la empresa.

QUINTA. El patrón pagará al trabajador, como salario por los servicios materia de este contrato la cantidad de: \$6,330 (seis mil trescientos treinta pesos 00/100) de forma quincenal, pagadera en Moneda Nacional del cuño corriente en el domicilio del patrón el pago se realizará los días 15 y 30 de cada mes cantidad en la que se encuentran incluidos los séptimos días y los días festivos.

SEXTA. Conviene el trabajador y el patrón que la jornada de trabajo será de 45 horas semanales bajo un horario distribuido de la siguiente forma de 9:00 AM a las 18:00 PM de lunes a viernes, asimismo convienen en que el patrón podrá en cualquier momento modificar el horario de trabajo antes mencionado, para la cual se encuentra ampliamente facultado. Siendo su horario de comida de 1 hora.

SÉPTIMA. El trabajador que tenga más de 1 año de servicios disfrutará de un periodo anual de vacaciones pagadas que en ningún caso podrá ser menor a 12 días laborables y que aumentará en 2 días laborables hasta llegar a 20 por cada año subsecuente de servicios, además de contar con una prima vacacional del 25% correspondiente en los términos previstos por los artículos 76 y 80 en la Ley Federal del Trabajo. Así también tendrá derecho a un aguinaldo correspondiente a 45 días.

OCTAVA. El trabajador gozará de su descanso semanal los días sábado y domingo sin embargo también conviene en que el patrón se encuentra facultado para modificarlo de acuerdo con sus necesidades y designarle cualquier otro día de descanso.

NOVENA. El trabajador será capacitado para un mejor desempeño de sus labores, conforme a los planes y programas que debidamente aprobados por las autoridades correspondientes se establecerán en la empresa.

DÉCIMA. El trabajador tendrá derecho a una despensa entregada en especie por el equivalente al 20% de su salario diario, que será entregada los últimos dos días de cada mes. También contará con un apoyo de transporte de lunes a viernes por el equivalente al 5% de su salario diario.

DÉCIMA PRIMERA. Ambas partes se someten al fuero de la Junta local de Conciliación y Arbitraje correspondiente, para los efectos de interpretación y cumplimiento del presente contrato.

Desarrollo

De acuerdo con la información que se establece en las cláusulas del contrato, se obtienen los siguientes datos:

Trabajador	José Cárdenas Jiménez
Tipo de salario	Fijo
Puesto	Auxiliar administrativo
Fecha de ingreso	05/08/2021
Sueldo quincenal	\$6,330.00

Valor UMA (año)	Importe
2021	\$89.62
2022	\$96.22
2023	\$103.74

Prestaciones	
Vacaciones	12 días
Prima vacacional	25%
Aguinaldo	45 días
Vales de despensa	20% salario diario
Transporte	5% del salario diario

1. De conformidad con el artículo 27 de la LSS, el SBC se conforma de la cuota diaria, y para ello realizaremos el cálculo del salario diario como se muestra en la tabla:

Detalle de cálculo de salario diario		
Sueldo quincenal	Días de prestación	Salario diario
\$6,330.00	15	\$422.00

2. Continuando con las prestaciones que percibe el trabajador, podemos observar que cuenta con un periodo vacacional de 12 días a partir del primer año, correspondiente a una prima vacacional del 25%, con base en el artículo 80 de la LFT, en la cual se muestra el desglose en la siguiente tabla:

Cálculo de prima vacacional							
Fecha	Salario cuota diaria	Días que se puede ir de vacaciones	Importe de vacaciones que está generando	Porcentaje de prima vacacional que recibirá	Importe que recibirá de prima vacacional	Días o periodicidad que recibirá prestación	Importe diario para integración
05/08/2021	\$422.00	12	\$5,064.00	25%	\$1,266.00	365	\$3.47
05/01/2022	\$422.00	14	\$5,908.00	25%	\$1,477.00	365	\$4.05
05/01/2023	\$422.00	16	\$6,752.00	25%	\$1,688.00	365	\$4.62

3. La siguiente percepción que se detallará será el aguinaldo, equivalente a 45 días, siendo superior al de la ley con base en el artículo 87 de la LFT, percibiéndose de forma anual; se muestra el cálculo en la tabla siguiente:

Detalle de cálculo de aguinaldo

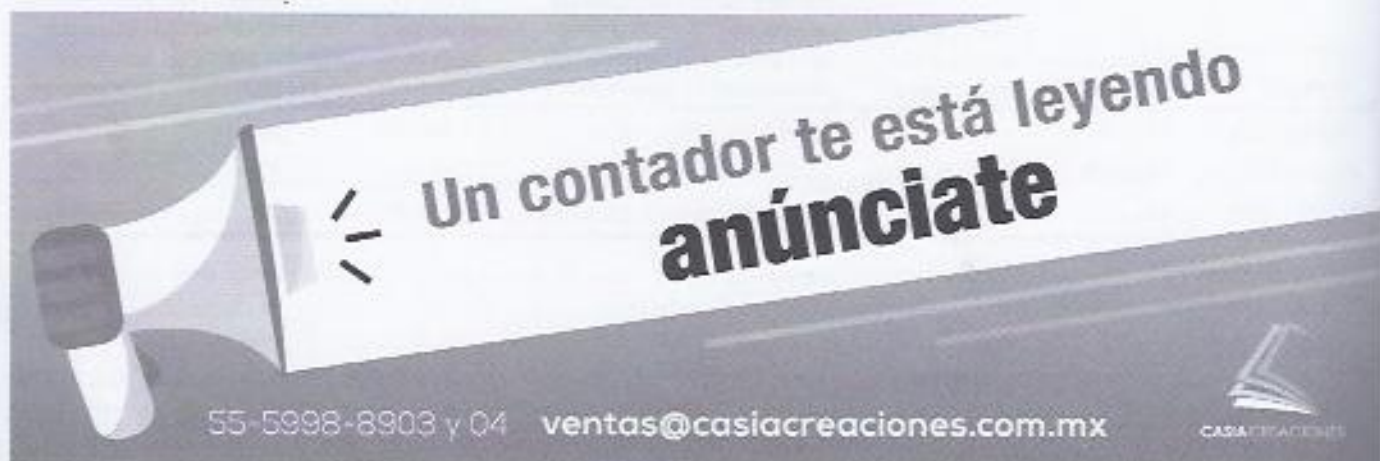
Fecha	Salario cuota diaria	Días de prestación	Importe que recibirá de todo el aguinaldo	Días o periodicidad que recibirá prestación	Importe por día para integración
05/08/2021	\$422.00	45	\$18,990.00	365	\$52.03
05/01/2022	\$422.00	45	\$18,990.00	365	\$52.03
05/01/2023	\$422.00	45	\$18,990.00	365	\$52.03

4. El trabajador percibe despensa en especie por el equivalente al 20% sobre su salario diario, que de conformidad con el artículo 27, fracción VI, de la LSS indica un excedente legal para su integración al SBC, siendo mayor al 40% del valor de la UMA, como se muestra a continuación:

Detalle de cálculo de despensa en especie

Fecha	Salario cuota diaria	Porcentaje de despensa en especie	Importe equivalente de despensa en especie	Limite legal (UMA 40%)	Excedente que integra al SBC
05/08/2021	\$422.00	20%	\$84.4	\$35.85	\$48.55
05/01/2022	\$422.00	20%	\$84.4	\$38.49	\$45.91
05/01/2023	\$422.00	20%	\$84.4	\$41.50	\$42.90

5. De acuerdo con la cláusula décima del contrato individual de trabajo, el empleado cuenta con un apoyo de transporte del 5% sobre su salario diario, el cual se determinó de la siguiente manera:



**Un contador te está leyendo
anúnciate**

55-5998-8903 y 04 ventas@casiacreaciones.com.mx

CASIACREACIONES

Detalle de cálculo de ayuda de transporte

Fecha	Salario cuota diaria	Porcentaje de ayuda de transporte	Importe por día para integración
05/08/2021	\$422.00	5%	\$21.10
05/01/2022	\$422.00	5%	\$21.10
05/01/2023	\$422.00	5%	\$21.10

6. Al concluir los cálculos anteriores podemos detallar la determinación del SBC con base en el artículo 27 de la LSS, sumándole las percepciones de acuerdo con los límites legales que marca la ley para la integración de cada rubro:

Resumen de elementos fijos

Fecha	Salario cuota diaria	Prima vacacional	Aguinaldo	Despensa en especie	Ayuda de transporte	Suma de prestaciones para base	SBC (LSS)
05/08/2021	\$422.00	\$3.47	\$52.03	\$48.55	\$21.10	\$547.1478904	\$547.15
05/01/2022	\$422.00	\$4.05	\$52.03	\$45.91	\$21.10	\$545.0859726	\$545.09
05/01/2023	\$422.00	\$4.62	\$52.03	\$42.90	\$21.10	\$542.6560548	\$542.66

7. En el mes de enero de 2023, el patrón decidió otorgar al trabajador un bono de puntualidad equivalente al 7% sobre su salario diario, siendo entregado los últimos días del mes, es importante señalar que únicamente en el mes de enero se dio esta prestación, siguiendo los límites legales que marca el artículo 27, fracción VII, donde se detalla el cálculo de la siguiente manera:

Detalle del cálculo de bono de asistencia

Fecha	Salario cuota diaria	Porcentaje de bono	Importe por día para integración	Tope legal para el SBC (10%)	Importe para integración del SBC
05/01/2023	\$422.00	7%	29.54	\$54.26	\$0.00

8. En la primera semana de febrero de 2023, el trabajador laboró horas extra, como se muestra en el siguiente reporte:

Nombre del trabajador	Salario diario	Jornada de trabajo diaria	Costo por hora	Reporte horas extra					Total horas extra
				L	M	M	J	V	
José Cárdenas Jiménez	\$422.00	8	\$52.75	3	2	2	1	4	12

Las cuales se clasificaron conforme al artículo 66 de la LFT, donde señala que no puede exceder de tres horas diarias, ni de tres veces a la semana, como se muestra en el siguiente apartado:

	L	M	M	J	V	Total
Total de horas extra	3	2	2	1	4	12
Total de horas extra exentas	3	2	2	0	0	7
Horas extra integrables al SBC	0	0	0	1	4	5

Con base en los artículos 67 y 68 de la LFT, se indica la forma en que el patrón está obligado a retribuir al trabajador las horas extra, ya sean pagadas al doble (100% más del salario) o al triple (200% más del salario), y siguiendo los criterios del artículo 66 de la misma ley:

	L	M	M	J	V	Total	Costo por hora	Dobles o triples	Horas dobles (\$)	Horas triples (\$)
Pagaderas al doble	3	2	2	0	0	7	\$52.75	2	\$738.50	\$0.00
Pagaderas al triple	0	0	0	1	4	5	\$52.75	3	\$0.00	\$791.25

Monto para integrar por horas extra dobles	Monto para integrar por horas extra triples	Cantidad total para integrar por horas extra
\$738.50	\$791.25	\$1,529.75

Monto para integrar por horas extra al SBC	Días laborados	Promedio de horas extra
\$791.25	5	\$158.25


9. Al finalizar los cálculos de los elementos variables que percibió el trabajador, podemos realizar el detalle del cálculo del SBC de cotización que, de conformidad con el artículo 30 de la LSS, indica:

Resumen de elementos fijos más variables

Fechas	Salario cuota diaria	Prima vacacional	Aguinaldo	Despensa en especie	Ayuda de transporte	Horas extra	Bono de asistencia	SBC (LSS)
05/08/2021	\$422.00	\$3.47	\$52.03	\$48.55	\$21.10	\$0.00	\$0.00	\$547.15
05/08/2022	\$422.00	\$4.05	\$52.03	\$45.91	\$21.10	\$0.00	\$0.00	\$545.09
15/03/2023	\$422.00	\$4.62	\$52.03	\$42.90	\$21.10	\$158.25	\$0.00	\$700.90

El SBC del ejercicio 2022 comienza a tener vigencia a partir del primero de marzo de 2023 debido a la modificación por los elementos variables que percibió el trabajador durante el primer bimestre del ejercicio 2023.

Ahorros y beneficios: Con sustento en las normas en materia laboral y de seguridad social, que están en constante cambio, el ahorro es proporcionar información simplificada que sirva como herramienta para ser utilizada en las nóminas de las empresas, y ayude a los patrones a comprender el procedimiento para el cálculo y determinación del SBC correspondiente al ejercicio 2023, siendo útil para proporcionar la base para conocer los importes de aportación en las cuotas obrero patronales que se presentan ante el IMSS.

Conocer los elementos que integran el SBC y los conceptos que se excluyen de acuerdo con las leyes en materia laboral y de seguridad social permiten a los usuarios a los que está destinado este artículo, siendo asesores, profesionistas, administrativos, docentes, alumnos de nivel medio superior y superior, tener un panorama más amplio sobre el procedimiento de éste y los requisitos legales correspondientes, siendo un instrumento de apoyo en beneficio del entorno empresarial, profesional y educativo, manteniendo un mayor control sobre las formas de pago y registro de sus nóminas para así reducir y prevenir caer en posibles incumplimientos legales del patrón ante el IMSS. 

Dr. Juan Pedro
Benítez Guadarrama
Pasante de la Lic. en C. Joanna
Gómez Sánchez
Dr. Francisco
Zorrilla Briones
Dra. María Guadalupe
Soriano Hernández

Docente investigador de la Universidad Autónoma del Estado de México, Centro Universitario UAEM-Ecatepec. Miembro honorario del Colegio Profesional de Contadores Públicos en Ecatepec. jpbenitezg@uaemex.mx

Pasante de la licenciatura en contaduría de la Universidad Autónoma del Estado de México, Centro Universitario UAEM-Ecatepec.

Docente investigador del Instituto Nacional Tecnológico de Ciudad Juárez. fzorrilla@itc.edu.mx

Docente investigadora de la Universidad Autónoma del Estado de México, Centro universitario UAEM-Zumpango. Miembro del Colegio Profesional de Contadores Públicos en Ecatepec. mgsorinoh@uaemex.mx



Un contador
te está leyendo
ANÚNCIATE

55-5998-8903 y 04
ventas@casiacreaciones.com.mx

CASIA CREACIONES