

# Instituto Mexicano del Seguro Social

## Salario base de cotización aplicable durante un paro técnico

### INTRODUCCIÓN

Derivado de diversos factores tanto externos como internos, tales como una desaceleración de la economía, falta o escasez de insumos, o algún mantenimiento mayor de la maquinaria y equipo, en ocasiones ciertas empresas se ven en la necesidad de realizar un paro técnico.

En la Ley Federal del Trabajo no se encuentra definido el concepto de “paro técnico”; sin embargo, pudiera consistir en la suspensión temporal colectiva de las relaciones laborales, o bien, en la reducción de las condiciones generales de trabajo, principalmente en la jornada y salarios, por así convenir a los intereses tanto de los patrones como de los trabajadores.

A través de este mecanismo, los patrones modifican temporalmente las condiciones de trabajo pactadas con sus colaboradores con la finalidad de evitar conflictos, o bien, suspender las relaciones laborales de los trabajadores en forma colectiva, para poder así preservar el empleo y fortalecer las fuentes de trabajo.

El presente artículo tiene como objeto analizar el procedimiento que debe seguirse en la determinación del salario base de cotización para determinar las contribuciones de seguridad social durante el período de un paro técnico.

### ANÁLISIS

De acuerdo con lo señalado en la fracción XVIII del artículo 5-A de la Ley del Seguro Social, 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, con excepción de los conceptos previstos en el artículo 27 de la propia Ley.

En el caso de un paro técnico, comúnmente se conviene reducir la jornada laboral y los salarios, sin afectar las prestaciones que les corresponden a los trabajadores tales como aguinaldo, prima vacacional, etc.

De ahí que es conveniente recordar que el salario se conforma por una parte fija, en la cual deben reconocerse los elementos fijos y retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, y una parte variable en la que se incluyen los elementos que no pueden ser previamente conocidos.

Asimismo, para calcular el salario base de cotización se deben tomar en cuenta las reglas señaladas en el artículo 29 de la Ley del Seguro Social, que textualmente dispone lo siguiente:

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

- I. El mes natural será el período de pago de cuotas;

- II. Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta, respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por períodos distintos a los señalados, y
- III. Si por la naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.

Como se mencionó anteriormente, un paro técnico consiste en la disminución de las condiciones generales de trabajo, principalmente de la jornada laboral y los salarios, por lo que para efectos de determinar el salario base de cotización durante el período de un paro técnico, sería procedente aplicar lo dispuesto por la fracción III del artículo 29 de la Ley del Seguro Social, en el sentido de calcular el salario con base en una jornada reducida, y considerando que el salario base de cotización no puede ser menor al salario mínimo.

Para estos efectos, el artículo 62 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización establece lo siguiente:

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

- I. Si el trabajador labora jornada reducida, determinar el salario base de cotización sumando los salarios que dicho trabajador perciba por cada unidad de tiempo en una semana y los dividirá entre siete; el cociente será el salario base de cotización. Si el salario así calculado resultara inferior al mínimo de la región, deberá ajustarse a éste;
- II. Si el trabajador labora semana reducida y su salario es fijado por día, determinar el salario base de cotización sumando los salarios que perciba por los días trabajados en una semana, más el importe de las prestaciones que lo integran y la parte proporcional del séptimo día y los dividirá entre siete; el cociente será el salario base de cotización. Si el salario así calculado resultara inferior al mínimo de la región respectiva, deberá ajustarse a éste, y
- III. Si el trabajador labora jornada y semana reducidas, determinar el salario base de cotización, según sea que el salario se estipule por día o por unidad de tiempo, empleando la fórmula que corresponda de las señaladas en las dos fracciones anteriores.

Conforme a lo anterior, cuando un trabajador no labore todos los días de la semana, o cuando su jornada de trabajo sea inferior a la habitual, para determinar el salario base de cotización se dividirá entre siete la suma de las percepciones obtenidas en una semana.

No hay que dejar de olvidar que para fines de la integración salarial existe una parte variable según lo marca el artículo 30 de la Ley del Seguro Social.

Considerando las disposiciones señaladas anteriormente, a continuación se presentan algunos supuestos que ayudarán a ejemplificar la mecánica a seguir para calcular el salario base de cotización durante el período de un paro técnico:

## DATOS GENERALES

<u>Concepto</u>	<u>Trabajador 1</u>	<u>Trabajador 2</u>	<u>Trabajador 3</u>
Sueldo semanal	\$350.00	\$2,800.00	\$7,000.00
Días de la semana	<u>7</u>	<u>7</u>	<u>7</u>
Sueldo diario previo	\$50.00	\$400.00	\$1,000.00
Días de aguinaldo	30	30	30
Días de vacaciones	8	10	15
Prima vacacional	30%	30%	30%
Promedio de percepciones variables en el bimestre enero- febrero 2008	\$15.00	\$250.00	\$750.00

Con base en las cifras señaladas anteriormente, los salarios base de cotización aplicables a partir del 1 de marzo de 2008 serían los siguientes:

<u>Concepto</u>	<u>Trabajador 1</u>	<u>Trabajador 2</u>	<u>Trabajador 3</u>
Días de vacaciones	8	10	15
Prima vacacional	<u>30%</u>	<u>30%</u>	<u>30%</u>
Subtotal	2.4	3	4.5
Días de aguinaldo	<u>30</u>	<u>30</u>	<u>30</u>
Total	32.4	33	34.5
Días en el año	<u>365</u>	<u>365</u>	<u>365</u>
Factor de integración	<u>.0887</u>	<u>.0904</u>	<u>.0945</u>
Sueldo diario previo	\$50.00	\$400.00	\$1,000.00
Factor de integración	<u>1.0887</u>	<u>1.0904</u>	<u>1.0945</u>
Salario diario integrado fijo	54.44	436.16	1,094.50
Promedio de percepciones variables en el bimestre anterior	<u>15.00</u>	<u>250.00</u>	<u>750.00</u>
Salario diario integrado total	<u>69.44</u>	<u>686.16</u>	<u>1,844.50</u>
Salario base de cotización	<u>\$69.44</u>	<u>\$686.16</u>	<u>\$1,314.75(A)</u>

(A) Salario correspondiente al límite superior equivalente a 25 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal durante el ejercicio de 2008.

Ahora bien, durante la semana del 24 al 30 de marzo de 2008 se acordó llevar a cabo un paro técnico, mediante el cual empresa y trabajadores convinieron reducir la jornada laboral al 50%, y por ende los salarios, sin afectar prestaciones.

Conforme a lo anterior, los salarios base de cotización aplicables durante el período de paro técnico se determinarían como se muestra a continuación:

<u>Concepto</u>	<u>Trabajador 1</u>	<u>Trabajador 2</u>	<u>Trabajador 3</u>
Sueldo diario previo	\$50.00	\$400.00	\$1,000.00
Factor de integración	<u>1.0887</u>	<u>1.0904</u>	<u>1.0945</u>
Salario diario integrado fijo	54.44	436.16	1,094.50
Sueldo diario	<u>(50.00)</u>	<u>(400.00)</u>	<u>(1,000.00)</u>
Parte fija por prestaciones	<u>\$ 4.44</u>	<u>\$ 36.16</u>	<u>\$ 94.50</u>
Sueldo semanal	\$350.00	\$2,800.00	\$7,000.00
Porcentaje de reducción	<u>50%</u>	<u>50%</u>	<u>50%</u>
Subtotal	175.00	1,400.00	3,500.00
Días de la semana	<u>7</u>	<u>7</u>	<u>7</u>
Sueldo diario reducido	25.00	200.00	500.00
Parte fija por prestaciones	4.44	36.16	94.50
Promedio de percepciones variables en el bimestre anterior	<u>15.00</u>	<u>250.00</u>	<u>750.00</u>
Salario diario integrado total	<u>44.44</u>	<u>486.16</u>	<u>1,344.50</u>
Salario base de cotización	<u>\$54.97 (A)</u>	<u>\$486.16</u>	<u>\$1,314.75(B)</u>

(A) El trabajador 1 tendría que cotizar con el salario mínimo general vigente en el área geográfica que corresponda durante el ejercicio de 2008 (para estos efectos se está integrando con el factor de 1.0452 correspondiente a las prestaciones mínimas de Ley), conforme a lo establecido por la fracción III del artículo 29 de la Ley del Seguro Social.

(B) Aun y con la reducción al 50% de su salario, el trabajador 3 seguiría cotizando con el límite superior equivalente a 25 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal durante el ejercicio de 2008, en virtud de su promedio de variables del bimestre inmediato anterior.

## CONSIDERACIONES FINALES

Como puede apreciarse, ante la eventualidad de un paro técnico primeramente deberán analizarse en detalle las condiciones pactadas entre empresa y trabajadores, para de ahí determinar y establecer los ajustes que deberán efectuarse en el cálculo del salario base de cotización de los trabajadores afectados. Asimismo, se deberá vigilar estrechamente la determinación del salario base de cotización aplicable durante ese período, ya que pudieran existir casos que no necesariamente impliquen una disminución del salario base a cotizar, o bien, tuvieran que ajustarse al salario mínimo general vigente en el área geográfica correspondiente.

C.P.C. Jaime Díaz Martín del Campo - Socio  
C.P.C. Javier Eduardo Mendoza Gámez - Gerente  
Especialidad en Contribuciones de Seguridad Social

**"El contenido de este documento es meramente informativo y de ninguna manera debe considerarse como una asesoría profesional, ni ser fuente para la toma de decisiones. En todo caso, deberán consultarse las disposiciones fiscales y legales, así como a un profesionalista calificado."**