

Salario Diario Integrado vs. Salario Base de Cotización

José Padilla Hernández

El objetivo de esta sección es darle respuesta a las preguntas formuladas por los cibernautas del programa de televisión por Internet, *Fiscal.con*, así como a las del programa de radio, *Consultoría Fiscal Universitaria*, las planteadas en el área de Asesoría Fiscal Gratuita y las enviadas al correo electrónico consultoriofiscal@fca.unam.mx, con énfasis en las que resultan de relevancia, además de hacer comentarios respecto de aquellos temas que son de interés general, o bien, de actualidad en el ámbito tributario.

En este caso, abordaremos el tema del salario diario integrado (SDI) y el salario base de cotización (SBC), toda vez que un contribuyente nos consulta si son lo mismo, y si no, cuáles son las diferencias entre ambos.

Iniciaremos por comentar que ambos conceptos sirven de base para la cuantificación de ciertas cantidades a liquidar pero a distintos beneficiarios; en un caso, para el cálculo de prestaciones laborales en beneficio de los trabajadores y, en el otro, para la determinación de una contribución.¹

Es decir, por lo que se refiere al salario diario integrado, sirve de base para la cuantificación de las indemnizaciones laborales –para cuando sea el caso– y que son tuteladas por la Ley Federal del Trabajo (LFT);

y por lo que hace al salario base de cotización, es utilizado para la determinación de las cuotas obrero patronales a enterar al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) por disposición de la Ley del Seguro Social (LSS).

Salario Diario Integrado

Partiendo de la hipótesis por la cual se actualiza la relación laboral² entre una persona llamada trabajador, que presta un servicio personal subordinado a otra persona (física o moral) llamada patrón, a cambio de una retribución en dinero denominada “salario”, mediante el cual aquel remunera los servicios prestados por el trabajador, en ese tenor, la LFT define el salario como la “retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

Así, mientras subsista la relación laboral, el trabajador gozará de un salario y de las demás prestaciones que por Ley o contrato le correspondan. Sin embargo, en el caso de que se rescinda la relación laboral, por el cual haya necesidad de separar al trabajador de su empleo, la LFT obliga a que el patrón indemnice al trabajador. Es aquí donde surge la necesidad de identificar la base sobre la cual se calcularán las prestaciones a que haya lugar, luego entonces, es imprescindible la obtención del SDI.

1 Artículo 2 del Código Fiscal de la Federación (CFF).

2 Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo

En ese sentido, la LFT dispone en su artículo 89 que el salario que se utilizará para la determinación de las cantidades a entregar al trabajador, será el SDI. Para una mejor apreciación nos permitimos transcribir dicho precepto:

Artículo 89.

Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

Conforme a ello, el numeral al que hace alusión el artículo enunciado con antelación reza lo siguiente:

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.

En resumen, el SDI sirve de base para la determinación de las indemnizaciones a cubrir por parte de los patrones a los trabajadores y que está tutelado por la LFT, en donde no se excluye concepto alguno, no, al menos, aquellos conceptos que son utilizados para remunerar el trabajo.

Salario Base de Cotización

Por lo que hace al salario base de cotización, en materia de seguridad social es concebido como la base para determinar el monto de las cuotas obrero patronales y aportaciones al IMSS e Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit),

respectivamente, pues a partir de 1997, al celebrar ambos Institutos el convenio de colaboración para la afiliación, emisión, notificación, recaudación y fiscalización, unificaron la base sobre la cual se calculan las contribuciones respectivas.

Así las cosas, las aportaciones de seguridad social que los patrones tienen que aportar a los Institutos citados, son en función del salario con el que son contratados los trabajadores más la parte proporcional que les corresponde por las prestaciones percibidas por Ley o por contrato, a excepción de los conceptos listados en el artículo 27 de la LSS y siempre que se cumpla con los requisitos previstos en el mismo precepto y hasta ciertos límites, a saber:


- I. Instrumentos de trabajo;
- II. Fondo de ahorro;
- III. Aportaciones adicionales al seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV);
- IV. Aportaciones al Infonavit y Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU);
- V. Alimentación y habitación;
- VI. Despensas;
- VII. Premios por puntualidad y asistencia;
- VIII. Cantidades aportadas para fines sociales, y
- IX. Tiempo extra.

Una vez obtenido dicho concepto (base de contribución) este se multiplica por los días naturales del mes y el resultado se le aplica la cuota de seguro que corresponda.

Así, el salario que se determina para efectos del IMSS se designa como salario base de cotización, mientras que el Infonavit lo reconoce como salario base de aportación o de descuento.

Por último, siendo el IMSS el responsable de recaudar dichas contribuciones, el personal que labora en dicha institución identifica el SDI como SBC, tal y como se puede apreciar en el Sistema Único de Autodeterminación de Cuotas (SUA).

Conclusiones

Como podemos observar, existen grandes diferencias entre un concepto y otro, toda vez que mientras uno es tutelado por la Ley laboral y sirve como base para la determinación de las indemnizaciones a pagar a los trabajadores, otro es tutelado por la Ley del Seguro Social y sirve como base para el cálculo de las aportaciones de seguridad social a enterar al IMSS e Infonavit. En otras palabras, "ni es lo mismo, ni tampoco igual". 

L.C.C. y E.F. José Padilla Hernández
Catedrático y Coordinador de la Especialización
en Fiscal de la División de Estudios de Posgrado
de la Facultad de Contaduría y Administración
de la Universidad Nacional Autónoma de México
y del Programa de Asesoría Fiscal Gratuita
de la misma Institución
Coordinador de sección de *Consultorio Fiscal*
consultoriofiscal@fca.unam.mx



<http://www.fca.unam.mx>

Déjese guiar por los expertos
en materia Fiscal
a través de los programas
de radio y televisión
que le ofrece la
Facultad de Contaduría y Administración

RADIO ◀ **CONSULTORÍA FISCAL UNIVERSITARIA**

FISCAL.con ▶ TV

Salario Diario Integrado vs. Salario Base de Cotización