# BASES DE COTIZACIÓN Y CUOTAS

Las bases de cotización y las cuotas constituyen el fundamento técnico y financiero del sistema de seguridad social en México, permitiendo la recaudación y distribución de recursos para prestaciones por enfermedades, riesgos laborales, maternidad, invalidez, vejez y otros beneficios. Estos conceptos están regulados tanto en la Ley del Seguro Social (LSS) como en la doctrina comparada y la normativa internacional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

## 1. Base de cotización

La base de cotización suele denominarse Salario Base de Cotización (SBC) y representa el monto sobre el cual se calculan las aportaciones obligatorias al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). El SBC incluye el salario diario o mensual íntegro y se integra con todas las percepciones en efectivo, gratificaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie, tiempo extraordinario y cualquier otro ingreso ordinario que reciba el trabajador de manera regular (LSS art. 27).

Según el artículo 28 de la LSS, en 2025 el tope máximo para el SBC es de $2,828.50 MXN diarios, fijado en función de veinticinco unidades de medida y actualización (UMA) vigentes en el año. El monto mínimo es el salario mínimo de la zona geográfica correspondiente. La correcta integración del SBC es imprescindible, pues es la base para calcular prestaciones, cuotas y determinar la protección social del trabajador ante IMSS e INFONAVIT.

El cálculo del SBC varía conforme la regularidad de las percepciones:

- Si el trabajador recibe percepciones fijas, se suman estas de manera directa al salario base.

- Cuando existen ingresos variables (bonos, comisiones), se promedia lo recibido en los dos meses anteriores y se suma al ingreso fijo para dividirlo entre los días laborados en ese periodo (LSS art. 30).

### 2. Cuotas obrero-patronales

Las cuotas son las cantidades que patrones y trabajadores deben aportar al IMSS sobre el SBC, conformando el financiamiento tripartito del sistema (patrón, trabajador, Estado). Cada cuota corresponde a un seguro específico:

- Riesgos de trabajo.
- Enfermedad y maternidad.
- Invalidez y vida.
- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- Guarderías y prestaciones sociales.

Cada seguro cuenta con una tasa de aportación establecida como porcentaje del SBC, con topes y mínimos legales.

Por ejemplo, para el seguro de cesantía y vejez en 2025, las cuotas patronales varían según el salario base:

- De 1 SM: 3.150%.
- De 1.01 a 1.50 UMA: 3.544%.
- De 4.01 UMA en adelante: hasta 6.422%.

Esto se traduce en un aumento progresivo de las obligaciones patronales conforme crece el ingreso del trabajador. Las cuotas obrero-patronales se pagan bimestral o mensualmente, según el tipo de aseguramiento, y el incumplimiento genera obligaciones fiscales, recargos y multas.

## 3. Perspectiva doctrinal y comparada

Doctrinarios como Mario de la Cueva y Héctor Santos Azuela destacan la función social y solidaria de las bases de cotización y cuotas, enfatizando la correcta integración salarial como principio protector del trabajador. Además, subrayan la importancia de la fiscalización robusta para evitar evasión y simulaciones, afirmando que una mala base de cotización perjudica tanto al trabajador (por prestaciones incompletas) como al sistema colectivo (De la Cueva, 2008; Santos Azuela, 2017).

A nivel internacional, la OIT promueve sistemas de cotización suficientes, transparentes y solidarios, así como la revisión periódica de las bases y cuotas para mantener la suficiencia financiera y la protección laboral adecuada (OIT, Convenio 102).

***Referencia:***

*Ley Federal del Trabajo (2025). Última Reforma DOF 21-02-2025.*

*Ley de Seguro Social (2024). Últimas Reformas DOF 07-06-2024.*

*De la Cueva, M. (2008). El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo (21ª ed.). Editorial Porrúa.*

*Santos Azuela, H. (2017). Fundamentos y reformas del derecho del trabajo. Editorial Porrúa.*

*Lázaro, J. P. (2012). Seguridad y prevención en el trabajo. UNAM.*