

**Marzo 2026**

## Seguridad Social y Contribuciones Locales

# Integración del Salario Base de Cotización (SBC)

**Resumen:** La correcta integración del SBC exige identificar percepciones variables, calcular su promedio bimestral y reportarlo oportunamente al IMSS para evitar diferencias en cuotas y riesgos en revisiones.

Escrito por:

**L.C. Miguel Castañeda Villalobos**

Gerente de Seguridad Social y Contribuciones Locales

**L.C. Michel Saraí Rodríguez Ramos**

Senior de Seguridad Social y Contribuciones Locales

[dn@bhrmx.com](mailto:dn@bhrmx.com)

[www.bhrmx.com](http://www.bhrmx.com)

La persona empleadora tiene la obligación de notificar al **Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) las modificaciones al salario de sus trabajadores**, tal como lo establece la **fracción I del artículo 15 de la Ley del Seguro Social (LSS)**.

En este sentido, es importante que el empleador conozca que, para determinar correctamente el **SBC**, conforme a lo señalado en el **artículo 30 de la LSS**, existen **tres tipos de salarios que pueden integrar el SBC**:

### **I. Salario con elementos fijo:**

- Son aquellos conceptos previamente conocidos, que se pagan de manera periódica y cuya cuantía puede determinarse con anticipación, como el sueldo diario o mensual.

### **II. Salario con elementos variables:**

- Son percepciones cuyo monto no puede conocerse previamente, ya que dependen de factores como productividad, ventas o resultados, por lo que no se pagan de forma fija ni con una cantidad previamente determinada.

### **III. Salario con elementos mixtos:**

- Se presenta cuando el trabajador percibe una combinación de elementos fijos y variables dentro de su remuneración.

En el presente texto nos enfocaremos en **el salario con elementos variables**, previstos en la **fracción II del artículo 30 de la LSS**, ya que, dependiendo de la naturaleza del trabajo, este tipo de percepciones puede representar un componente relevante en la integración del **SBC** de algunos trabajadores.



A continuación, se presentan **algunos de los conceptos variables más comunes que pueden formar parte del salario variable**. Estos deberán analizarse cuidadosamente para **determinar** si integran o no al SBC, así como el fundamento legal aplicable.

Concepto	¿Cuánto integra al SBC?	Fundamento legal
<b>Bonos o incentivos por productividad</b>	100%	Art. 27 LSS
<b>Comisiones</b>	100%	Art. 27 LSS
<b>Compensaciones</b>	100%	Art. 27 LSS
<b>Descanso laborado</b>	100%	Art. 27 LSS
<b>Gratificaciones extraordinarias no periódicas</b>	100%	Art. 27 LSS
<b>Premios</b>	100%	Art. 27 LSS
<b>Primas de productividad</b>	100%	Art. 27 LSS
<b>Tiempo extraordinario dentro de límites legales</b>	Las horas que excedan de tres horas diarias y más de tres veces en una semana	Art. 27 fracción IX LSS
<b>Tiempo extraordinario triple</b>	100%	Art. 27 fracción IX LSS

Una vez identificados los **conceptos variables que integran el SBC**, el empleador deberá determinar el **promedio diario variable** correspondiente al bimestre anterior.

Para realizar este **cálculo** se pueden seguir los siguientes pasos:

### Primer paso:

El empleador deberá **sumar el total de las percepciones variables** otorgadas al trabajador durante el bimestre inmediato anterior. Es importante considerar únicamente los **conceptos variables**, es decir, aquellos cuya cuantía no es fija o previamente determinada, como comisiones, bonos o incentivos, excluyendo los elementos que formen parte del salario fijo.

### Segundo paso:

Posteriormente, se deberá determinar el **número total de días efectivamente laborados por el trabajador durante el bimestre**. Para ello, se toman los días naturales del periodo y se restan las **faltas o incapacidades** que el trabajador haya tenido durante ese tiempo.

### Tercer paso:

Finalmente, el **total de percepciones variables acumuladas** en el bimestre **se divide entre el número de días efectivamente laborados**. El resultado de esta operación corresponde al **promedio diario variable**, el cual deberá **sumarse al salario fijo** del trabajador para integrar el **nuevo SBC** que será reportado al **IMSS**.



Es importante recordar que, conforme a lo establecido en el **artículo 34, fracción II de la LSS**, el patrón tiene la obligación de **comunicar al IMSS las modificaciones al salario derivadas de percepciones variables** dentro de los **primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre**, mediante los medios electrónicos asignados, considerando para ello el promedio del bimestre inmediato anterior obtenido mediante el procedimiento antes descrito.

### Ejemplo práctico de integración de SBC mixto:

Supongamos que se requiere determinar **las percepciones variables de un trabajador** correspondientes al **primer bimestre del ejercicio 2026**, con la finalidad de calcular le promedio que deberá de integrarse al **SBC**.

Datos generales	
Concepto	Información
Periodo a calcular	Enero 2026 - 31 días
	Febrero 2026 - 28 días
Número de faltas	Enero 2026 - 2 días
	Febrero 2026 - 3 días
Cuota diaria	\$300.00
Factor de integración (prestaciones mínimas)	1.0493
Salario fijo (cuota diaria x factor de integración)	\$314.79

## Percepciones variables acumuladas en el bimestre

Concepto	Importe	¿Integra al SBC?
Compensaciones	\$300.00	Sí
Premios	\$1,125.00	Sí
Descanso laborado	\$600.00	Sí
<b>Total, de elementos variables</b>	<b>\$2,025.00</b>	

## Determinación de días trabajados

Concepto	Cálculo
Días del bimestre	59 días
(-) Faltas	5
<b>Total, de días trabajados</b>	<b>54 días</b>

## Determinación del promedio diario variable:

Total de elementos variables	÷	Total de días trabajados	×	Promedio diario variable
\$2,025.00	÷	54 días	×	\$37.50

## Integración SBC mixto

Concepto	Importe
Salario fijo	\$314.79
Salario Variable	\$37.50
<b>Nuevo SBC integrado</b>	<b>\$352.29</b>

Este resultado representa el **SBC actualizado que deberá reportarse al IMSS para el siguiente bimestre**, considerando **las percepciones variables obtenidas durante el periodo enero-febrero**, las cuales deberán comunicarse dentro de los **primeros cinco días hábiles del mes de marzo de 2026**.

Por lo anterior, resulta fundamental que los empleadores revisen de manera periódica las percepciones que reciben sus trabajadores, especialmente aquellas que tengan **naturaleza variable**, con el fin de asegurar su correcta integración al **SBC**.

Una adecuada identificación y cálculo de estos conceptos permitirá **cumplir oportunamente** con las obligaciones ante el **IMSS**, evitando diferencias en el pago de cuotas, así como posibles sanciones o contingencias derivadas de revisiones por parte de la autoridad.



**La integración incorrecta del salario base de cotización** es una de las observaciones más frecuentes en revisiones del IMSS y puede generar **diferencias importantes en cuotas obrero-patronales, actualizaciones, recargos y sanciones.**

En **BHR México**, contamos con especialistas en **Auditoría de Seguridad Social y Contribuciones Locales** que apoyan a las organizaciones a:

- Evaluar la correcta integración del SBC de sus trabajadores.
- Identificar riesgos o diferencias en el cálculo de cuotas.
- Implementar revisiones preventivas en materia de seguridad social.
- Atender procesos de revisión o fiscalización por parte del IMSS.

Si desea **verificar que su empresa está cumpliendo correctamente con las disposiciones de la Ley del Seguro Social**, nuestro equipo puede acompañarle en una **revisión preventiva especializada.**

**Fuente:**

- **Ley del Seguro Social**