



Estimado empresario:

Es muy común desconocer algunos aspectos sobre las cuotas que se deben pagar al IMSS por los trabajadores que estén laborando en la empresa que usted dirige, por lo que tratare de resumir los aspectos más importantes de esto.

1. Todo trabajador que labora en dos empresas a la vez, ambas empresas están obligadas a darlo de alta en el Seguro Social
2. Dar de alta a un trabajador con un salario menor a lo que realmente gana, además de ser ilegal y traer consecuencias de créditos fiscales en un futuro, la diferencia por la que no se dio de alta, es NO DEDUCIBLE para efectos de Hacienda.
3. Cuando se da de alta un trabajador, el salario estipulado deberá dividirse entre la jornada de trabajo, siendo esto, entre 7 - semanal, entre 14 - catorcenal, entre 15 - quincenal, y entre 30 - mensual.
4. El IMSS no acepta dar de alta trabajadores con menos de un salario mínimo, por Ley, aunque en la practica tampoco quieren que se de de alta un trabajador con menos de dos salarios mínimos, siendo esto totalmente ilegal por parte del IMSS.
5. Si el trabajador solo trabaja 1 día de la semana y se le paga de esta manera, el salario que recibe en la semana se deberá dividir entre 7, aun y que solo asista un solo día, y este salario reportado no debe ser menor a un salario mínimo.
6. Una vez teniendo el salario diario, resultado de las operaciones matemáticas del numeral 4 y 5, se debe multiplicar por el Facto de Integración que le corresponda a la empresa, dependiendo esto de lo siguiente:

$365 \text{ días de salario anual} + 15 \text{ días de aguinaldo} + 25\% \text{ prima vacacional} = \text{Total de días pagados en el año} / 365 \text{ días del año} = \text{Factor de Integración}$

$365 + 15 + (.25 * 6) = 381.5 / 365 \text{ días del año} = 1.0452$

En caso que la empresa otorgue mas días de aguinaldo, o un porcentaje mayor de prima vacacional, entonces deberá usar estos datos para sacar el factor de integración, de ahí, que este factor no es igual para todas las empresas.

El factor de integración cambia cada vez que el trabajador cumple 1 año de servicios en la empresa, ya que para el segundo año las vacaciones que le corresponden son 8 días, el tercer año 10 días, etc.



Si la empresa otorga 30 días de aguinaldo 50% de prima vacacional y el primer año de servicios se le da al trabajador 10 días de vacaciones, el factor de integración para esta empresa, el primer año de servicio de un trabajador sería así:

$$365 + 30 + (.50 * 10) = 400 / 365 = 1.0958$$

7. De entrada, todo lo que se le da a un trabajador grava para el IMSS, mas sin embargo el mismo IMSS exceptúa algunos conceptos, como son:
- El premio de puntualidad \*\* que no sobrepase del 10% del salario base de cotización del IMSS de ese trabajador
  - El premio de asistencia \*\*, bajo el mismo supuesto anterior
  - La Despensa entregada al trabajador en vales, efectivo o especie, siempre y cuando no sobrepase del 40 del salario mínimo del DF, elevado al periodo de pago
  - El Fondo de ahorro, cuando el trabajador aporta la misma cantidad que el patrón, y no se retire mas de dos veces al año por el trabajador
  - La alimentación (servicio de comedor) o habitación cuando se le cobre al trabajador como mínimo el 20% del salario mínimo del DF, por cada concepto
  - La liquidación que se le da aun trabajador al momento de resindir su contrato de trabajo.
  - Instrumentos de trabajo y ropa, siempre y cuando se otorgue en especie, y no en dinero.
  - El reparto de utilidades a los trabajadores
  - El tiempo extra doble\* de conformidad con la ley Federal del Trabajo.

\*\* Estos conceptos se deben comprobar con las tarjetas de entrada y salida de los trabajadores, y a falta de reloj chocador, con los reportes de asistencia. En caso que se den los premios y no se cumpla con la puntualidad o asistencia, estos conceptos si integran al salario y se debe pagar mas IMSS.

\* Si el tiempo extra doble se paga constantemente se debe integrar para el IMSS.

Además todos los conceptos deben estar debidamente registrados en contabilidad, por lo que si sucediera que el premio por puntualidad se contabiliza como sueldo, si garava para el IMSS, aun y que la nomina diga premio por puntualidad.

El tope de premio por puntualidad y asistencia, debe contabilizarse por separado, para así aplicar el 10% en un y el 10% en el otro, dando como resultado un beneficio de un 20%, pero si se contabiliza junto (puntualidad y asistencia), el beneficio es solo hasta por un 10%.

8. Se deben elaborar nominas donde se retenga al trabajador su parte proporcional de IMSS, esta nomina debe estar firmada por el trabajador



9. Los créditos fiscales del IMSS prescriben en 5 años, por lo que es importante mantener esta papelería por dicho tiempo.
10. Los salarios que se pagan a los trabajadores, pueden ser fijos, mixtos o variables, en caso de mixtos o variables se debe presentar modificación de salario cada bimestre, ya sea aumentando la base de cotización o disminuyendo la misma, para esto se hacen las “matemáticas” sobre lo percibido en el bimestre que recién termina.
11. Cualquier concepto no enlistado en el numeral 7, como puede ser premio por productividad, gratificaciones, comisiones, etc. Grava para el IMSS
12. El IMSS otorga 5 días para dar de alta a los trabajadores, mas sin embargo si en este lapso ocurre un accidente, los gastos de hospitalización serán cobrados a la empresa por parte del IMSS, a lo que le llaman “capitales constitutivos”, y el gasto de hospitalización es mas caro que un hospital privado.
13. Cada año, a más tardar el 28 de febrero, la empresa debe presentar ante el Instituto una declaración donde se autodetermine el Riesgo de Trabajo a utilizar en ese año.
14. El costo del IMSS, Afore, INFONAVIT, 2 % s/ nomina, de un trabajador, puede fluctuar entre un 25% a un 40% sobre su salario y esto lo debe pagar casi en su totalidad el patrón. Para efectos de presupuesto se recomienda usar el 30%, salvo que se conosca que la empresa aplica uno mayor como es el caso de la construcción.

Esperando haber cubierto los aspectos mas importantes para un conocimiento general para efectos de IMSS, quedo a sus ordenes;

Atte.

CPC Javier Fuentes Zambrano, MI

ULTIMA ACTUALIZACION 28 de julio de 2006