

COMPLIANCE IMSS

Elaborado por: M.F. Y L.C.C. Luis Fernando
Poblano Reyes

Derechos reservados



COFIDE[®]
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

The logo is centered on a light green rectangular background. The word 'COFIDE' is in a large, white, sans-serif font with a registered trademark symbol. Below it, the tagline 'CAPACITACIÓN EMPRESARIAL' is in a smaller, white, sans-serif font. The background of the entire slide features a blurred office scene with a man in a grey blazer standing near a whiteboard and several laptops on a desk.

TEMARIO

- 1. Introducción**
 - a. Compliance
 - b. Marco jurídico del Seguro Social
- 2. Detección de riesgos**
 - a. Inscripción patronal
 - b. Inscripción de trabajadores
 - c. Avisos de modificación de salarios
 - d. Bajas de trabajadores
 - e. Prestadores de servicios
 - f. Clasificación en Riesgo de trabajo
 - g. Pagos de cuotas imss
- 3. Controles que implementar**
 1. Movimientos de trabajadores
 2. Integraciones de Salarios
 3. Riesgos de trabajo
 4. Incidencias
- 4. Actividades de apoyo de revisión**
 1. Auditoría Interna
 2. Dictamen de Contador Público
 3. Corrección patronal
 4. Revisiones directas del Seguro Social
- 5. Conclusiones**

TEMA. 1

Introducción

COMPLIANCE

¿Que es el Compliance?

Conjunto de procedimientos y buenas prácticas que las organizaciones adoptan con el fin de “identificar y clasificar los riesgos operativos y legales a los que se enfrentan y establecer mecanismos internos de prevención, gestión, control y reacción frente a los mismos”

Compliance se refiere a la capacidad de una organización para cumplir con las leyes, regulaciones y normas establecidas, tanto a nivel interno como externo. Este concepto abarca un amplio espectro de áreas, desde el cumplimiento legal hasta la observancia de códigos éticos y normativas específicas de cada industria.

Este conjunto de reglas y buenas prácticas busca prevenir riesgos y sanciones que podrían tener un impacto significativo en la reputación y el rendimiento financiero de la organización.

TIPOS DE COMPLIANCE

1. Compliance Normativo:

Se refiere al cumplimiento de las leyes, regulaciones y normas que imponen las autoridades gubernamentales o los órganos reguladores de algún sector. A través de un adecuado Compliance Normativo, las empresas aseguran que sus actividades están alineadas con los requisitos legales, lo que evita sanciones, multas o posibles conflictos judiciales.

2. Compliance Financiero

Tiene como objetivo asegurar que las operaciones financieras de una empresa cumplan con las regulaciones locales e internacionales, así como con los estándares contables vigentes. Este tipo de Compliance es fundamental para evitar riesgos financieros y garantizar la transparencia en la gestión de los recursos económicos de la empresa.

Entre las áreas que abarca el Compliance Financiero se encuentran la prevención de lavado de dinero, el cumplimiento de las normativas fiscales y la aplicación de estándares contables. La correcta implementación de este tipo de cumplimiento es crucial para evitar sanciones fiscales y proteger a la empresa frente a fraudes o irregularidades financieras.

3. Compliance Medioambiental

Debido al cambio climático y la reputación y a ser vistas como organizaciones responsables y comprometidas con el cuidado del medio ambiente. Esto no solo tiene un impacto positivo en la percepción pública, sino que también puede abrir nuevas oportunidades de negocio en mercados más sostenibles

MARCO JURÍDICO

- Ley del Seguro Social
- Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización
- Reglamento de Prestaciones Médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado.

TEMA. 2

Detección de Riesgos

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 15 LSS)

Los patrones están obligados a:

- I.** Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles.
- II.** Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha.
- III.** Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto.
- IV.** Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley y los reglamentos que correspondan.
- V.** Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código y los reglamentos respectivos.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 15 LSS)

VI. Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los períodos de pago establecidos, las cuales, en su caso, podrán ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos.

Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en este último caso, su monto se destinará a la Reserva General Financiera y Actuarial a que se refiere el Artículo 280, fracción IV de esta Ley, sin perjuicio de que a aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 15 LSS)

VII. Cumplir con las obligaciones que les impone el capítulo sexto del Título II de esta Ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

VIII. Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus reglamentos, y

IX. Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, constancia de los días laborados de acuerdo a lo que establezcan los reglamentos respectivos.

Las disposiciones contenidas en las Fracciones I, II, III y VI no son aplicables en los casos de construcción, ampliación o reparación de inmuebles, cuando los trabajos se realicen en forma personal por el propietario, o bien, obras realizadas por cooperación comunitaria, debiéndose comprobar el hecho, en los términos del reglamento respectivo.

La información a que se refieren las Fracciones I, II, III y IV, deberá proporcionarse al Instituto en documento impreso, o en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza, conforme a las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos.

OBLIGACIONES DE NÓMINA

(Art. 9 RLSSMACERF)

Requisitos de las nóminas y listas de raya

Los registros a que se refiere la fracción II, del Artículo 15 de la Ley, deberán contener, además de los datos establecidos en el mismo, los siguientes:

- I. Nombre, denominación o razón social completo del patrón, número de su registro ante el Instituto y del RFC;
- II. Nombre completo, RFC, CURP, duración de la jornada, fecha de ingreso al trabajo y tipo de salario, de los trabajadores;
- III. Lapso que comprende y periodicidad establecida para el pago de los salarios;
- IV. Salario base de cotización, importe total del salario devengado, así como conceptos y montos de las deducciones y retenciones efectuadas, y
- V. Unidades de tiempo laborado.

Los patrones a que se refiere la Fracción VI del Artículo 15 de la Ley, además están obligados a llevar sus registros por cada una de sus obras.

PRESENTACIÓN DE AVISOS

(ART. 16 RLSSMACERF)

Presentar avisos al IMSS las modificaciones

Es obligación del patrón comunicar al Instituto la suspensión, reanudación, cambio o término de actividades; clausura; cambio de nombre, denominación o razón social, domicilio o de representante legal; sustitución patronal, fusión, escisión o cualquier otra circunstancia que modifique los datos proporcionados al Instituto, dentro del plazo de cinco días hábiles contado a partir de que ocurra el supuesto respectivo, anexando la documentación comprobatoria y presentando, en su caso, los avisos en que se indique la situación de afiliación de los trabajadores.

Los patrones también estarán obligados a lo establecido en el párrafo anterior cuando exista incorporación de nuevas actividades, compra de activos o cualquier acto de enajenación, arrendamiento, comodato o fideicomiso traslativo, siempre que ello implique un cambio de actividad.

AVISO DE HUELGA

(ART. 10 RLSSMACERF)

- En caso de huelga, el patrón está obligado a comunicar al Instituto, el estallamiento de la misma por escrito, dentro de los ocho días hábiles siguientes, acompañando las constancias que así lo acrediten. De igual manera, el patrón deberá comunicar su terminación en un plazo no mayor a cinco días hábiles posteriores a la misma.
- El Instituto mantendrá vigentes los derechos de los asegurados durante el tiempo que dure el estado de huelga para efectos del otorgamiento de las prestaciones médicas, en términos de lo dispuesto por el Artículo 109 de la Ley.
- En caso de que el Instituto hubiese otorgado indebidamente prestaciones en dinero a los trabajadores durante el periodo de huelga, a consecuencia de la omisión en la presentación del aviso de estallamiento, el importe de aquellas deberá ser restituido al Instituto por el patrón.
- Respecto de los trabajadores que presten sus servicios a la empresa que se encuentre en huelga, y soliciten al Instituto durante dicho periodo el otorgamiento de una pensión, se procederá a operar la baja de éstos y a certificar las semanas cotizadas hasta antes del estallamiento de la huelga. Si se acredita el derecho al otorgamiento de una pensión, el Instituto procederá a otorgarla, independientemente del estado jurídico de la huelga.

INSCRIPCIÓN TRABAJADORES

(ART. 12 LSS)

Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

- I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones;
- II. Los socios de sociedades cooperativas;
- III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes, y
- IV. Las personas trabajadoras del hogar.

INSCRIPCIÓN

(ART. 45 RLSSMACERF)

Inscripción del trabajador un día antes

Los patrones deberán inscribir a sus trabajadores ante el Instituto en los términos que señala la Ley. Asimismo, podrán hacerlo el día hábil anterior al inicio de la relación laboral; en este caso, el reconocimiento de derechos o semanas para determinar el otorgamiento de las prestaciones en dinero y en especie se contabilizará a partir de la fecha que como inicio de la relación laboral se señale en el aviso respectivo.

RECTIFICACIÓN

(ART. 50 RLSSMACERF)

El patrón que solicite por escrito al Instituto la rectificación de datos proporcionados respecto de la fecha de ingreso al trabajo o del salario del trabajador, deberá comprobar fehacientemente la procedencia de su petición con la información y documentación que se le solicite.

La rectificación que proceda se sujetará a las reglas siguientes:

- I. Si se refiere a la fecha de alta, reingreso o modificación de salario del trabajador, el Instituto procederá a realizar la rectificación respectiva previo pago, en su caso, por parte del patrón, de las prestaciones que se hubieran otorgado indebidamente al asegurado;
- II. Si se trata de un salario inferior a uno superior, la rectificación surtirá efectos a partir de la fecha manifestada en el primer aviso, debiéndose cubrir las cuotas o, en su caso, los capitales constitutivos que procedan, y
- III. Si se trata de un salario superior a uno inferior, la rectificación surtirá efectos desde la fecha de presentación de la solicitud.

No obstante lo anterior, el Instituto podrá efectuar la rectificación con la fecha manifestada en la solicitud, siempre y cuando se presente antes de realizar el pago que corresponda al mes en que se pretende surta efectos la modificación de salario y dentro de los diecisiete primeros días del mes siguiente. En este caso, el patrón deberá resarcir al Instituto las prestaciones que este último hubiere otorgado indebidamente al trabajador.

Si a través del dictamen de contador público autorizado se determina alguno de los supuestos a que se refiere este Artículo, se aplicará la regla que proceda, teniéndose como fecha de la solicitud de rectificación la de presentación ante el Instituto de dicho dictamen.

MODIFICACIONES DE SALARIO

(ART. 53 AL 56 RLSSMACERF)

Fecha de inicio de la modificación

Las modificaciones al salario de los trabajadores a que se refiere el Artículo 34 de la Ley, tratándose de salario fijo, surtirán efectos a partir de la fecha en que entre en vigor el cambio de salario.

Para el caso de los salarios variables, de la parte variable en el salario mixto y los derivados de revisiones contractuales, que afecten los salarios anteriores, se considerará como fecha de origen del cambio de salario el primer día del mes calendario siguiente al bimestre que sirvió de base para establecer dicha modificación.

Modificaciones descendentes

Las modificaciones descendentes del salario de los trabajadores, presentadas fuera de los plazos señalados en la Ley, surtirán efectos a partir de la fecha de recepción de los avisos por el Instituto.

Modificaciones de oficios

El Instituto aplicará de oficio las modificaciones originadas por el cambio en los salarios mínimos generales, adicionándole los porcentajes mínimos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, correspondientes a prima vacacional y aguinaldo, para aquellos trabajadores que reciban las prestaciones mínimas y tengan un año o menos de antigüedad al servicio del patrón que lo tiene inscrito.

Los patrones deberán presentar sus avisos a través de los medios autorizados por el Instituto, en aquellos casos en que los porcentajes correspondientes a los conceptos de prima vacacional y aguinaldo sean superiores a los mínimos antes señalados, cuenten con más de un año de antigüedad al servicio del patrón que lo tiene inscrito o cuando el trabajador reciba otras prestaciones que integren el salario base de cotización en los términos de la Ley.

Modificaciones por huelga

De existir convenio sancionado por la Junta de Conciliación y Arbitraje durante el procedimiento de huelga, el patrón en el término de treinta días naturales contado a partir del día siguiente de la ratificación del convenio ante dicha Junta, comunicará al Instituto los ajustes salariales de los trabajadores en los términos pactados.

BAJAS DE TRABAJADORES

(ART. 57 Y 58 RLSSMACERF)

Fecha en que procede la baja

- Los patrones o sujetos obligados deberán comunicar al Instituto, a través de los medios autorizados, las bajas de los trabajadores cuando termine la relación laboral o dejen de ser sujetos de aseguramiento, en el plazo de cinco días hábiles, contado a partir del día siguiente de la fecha en que se dé el supuesto respectivo.
- En el caso de la presentación del aviso de baja, dentro del término legal, éste surtirá sus efectos a partir de la fecha señalada por el patrón en dicho aviso, teniéndose como cotizado el día que se señale como fecha de la baja.
- En el caso de la presentación extemporánea del aviso de baja, éste surtirá sus efectos a partir del día siguiente al de su recepción por el Instituto, con excepción de los casos en que el propio Instituto hubiese dictaminado pensiones de riesgos de trabajo o de invalidez, en cuyo caso la baja surtirá sus efectos a partir de la fecha que en el mismo se señale.

Proceso de huelga

- Durante el estado de huelga no procederá el aviso de baja presentado por el patrón, respecto de sus trabajadores involucrados en la suspensión colectiva de labores.
- El Instituto, podrá operar la baja del trabajador únicamente a solicitud del mismo y bajo la responsabilidad de éste, cuando:
 - I. Antes del conflicto o durante el mismo, reúna los requisitos para obtener la pensión que, en su caso, corresponda.

Para el cálculo de las pensiones no se considerarán semanas cotizadas las que se encuentren dentro del periodo de huelga, y
 - II. Continúe voluntariamente en el régimen obligatorio.Lo anterior sin perjuicio de los derechos derivados del procedimiento de huelga.

BAJAS DE TRABAJADORES

(ART. 59 Y 60 RLSSMACERF)

- **Concurso Mercantil**
 - Durante el estado de concurso mercantil no procederá el aviso de baja presentado por el patrón, respecto de sus trabajadores.
 - El Instituto, en caso de concurso mercantil, operará la baja del trabajador cuando:
 - **I.** La presente el síndico, en cuyo caso surtirá sus efectos a partir del día siguiente al de su recepción por el Instituto, y
 - **II.** A solicitud del trabajador y bajo su responsabilidad, cuando durante el proceso del concurso mercantil, reúna los requisitos para obtener la pensión que, en su caso, le corresponda.
 - En este caso quedan a salvo los derechos del trabajador que pudieren derivarse del proceso.
- **No procede baja y subsiste la relación laboral**
 - Mientras subsista la relación laboral, no surtirá efecto alguno el aviso de baja presentado por el patrón o sujeto obligado ante el Instituto, durante el periodo en que el trabajador se encuentre incapacitado temporalmente para el trabajo, por el propio Instituto.
 - En los casos en que se hubiere recibido la baja por parte del Instituto y ésta no procediera legalmente en los términos del párrafo anterior, el patrón o sujeto obligado no queda relevado de la obligación de presentar, en su caso, un nuevo aviso de baja ante el Instituto.

SERVICIOS ESPECIALIZADOS

(Art. 15 A LSS)

Servicios Especializados

La contratación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas deberán cumplir con las condiciones y requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

Responsabilidad Solidaria

La persona física o moral que contrate la prestación de servicios o la ejecución de obras con otra persona física o moral que incumpla las obligaciones en materia de seguridad social, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para ejecutar dichas contrataciones.

SERVICIOS ESPECIALIZADOS

(Art. 15 A LSS)

Información cuatrimestral de los Contratos

La persona física o moral que preste servicios especializados o ejecute obras especializadas deberá proporcionar cuatrimestralmente a más tardar el día 17 de los meses de enero, mayo y septiembre, la información de los contratos celebrados en el cuatrimestre de que se trate, conforme a lo siguiente:

- I. De las partes en el contrato: Nombre, denominación o razón social; Registro Federal de Contribuyentes, domicilio social o convencional en caso de ser distinto al fiscal, correo electrónico y teléfono de contacto.
- II. De cada contrato: Objeto; periodo de vigencia; relación de trabajadores u otros sujetos que prestarán los servicios especializados o ejecutarán las obras especializadas a favor del beneficiario, indicando su nombre, CURP, número de seguridad social y salario base de cotización, así como nombre y Registro Federal de Contribuyentes del beneficiario de los servicios por cada uno de los contratos.
- III. Copia simple del registro emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para la prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas.

SERVICIOS ESPECIALIZADOS

(Art. 15 A LSS)

Convenios de colaboración

Para la verificación del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo y en el presente ordenamiento, el Instituto y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deberán celebrar convenios de colaboración, para el intercambio de información y la realización de acciones de verificación conjuntas, en su respectivo ámbito de competencia.

El Instituto informará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del incumplimiento a los requisitos indicados en el presente artículo para los efectos señalados en la propia Ley Federal del Trabajo.

MEDIOS DE PRESENTACIÓN

(ART. 46 RLSSMACERF)

- Los patrones que presenten en una sola exhibición cinco o más movimientos de afiliación, deberán hacerlo a través de cualquiera de los medios no impresos especificados en el último párrafo del Artículo 15 de la Ley.
- Tratándose de trabajadores eventuales del campo, los movimientos de afiliación, independientemente del número de trabajadores que comprendan, podrán hacerse en documento impreso o en medios magnéticos, cuando el patrón tenga registrados hasta treinta trabajadores. Cuando el patrón tenga registrados más de treinta trabajadores, los movimientos de afiliación deberán presentarse en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza.

CLASIFICACIÓN EN RIESGO DE TRABAJO

(Art. 18 RLSSMACERF)

Alta en Riesgo de Trabajo

Las empresas al registrarse por primera vez o al cambiar de actividad deberán autoclasificarse para efectos de la determinación y pago de la prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo, conforme al Catálogo de Actividades establecido en el Título Octavo de este Reglamento, en la división económica, grupo económico, fracción y clase que en cada caso les corresponda de acuerdo a su actividad.

Asimismo, las empresas deberán clasificarse para los efectos del párrafo anterior en los casos de cualquier cambio de fracción, actividad o clase por disposición de la Ley, de este Reglamento o por sentencia definitiva.

Prima media	En por cientos
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

PERIODO Y ÉPOCA DE PAGO

(ART. 39 LSS)

- Las cuotas obrero patronales se causan por mensualidades vencidas y el patrón está obligado a determinar sus importes en los formatos impresos o usando el programa informático, autorizado por el Instituto. Asimismo, el patrón deberá presentar ante el Instituto las cédulas de determinación de cuotas del mes de que se trate, y realizar el pago respectivo, a más tardar el día diecisiete del mes inmediato siguiente.
- La obligación de determinar las cuotas deberá cumplirse aun en el supuesto de que no se realice el pago correspondiente dentro del plazo señalado en el párrafo anterior.
- Los capitales constitutivos tienen el carácter de definitivos al momento de notificarse y deben pagarse al Instituto, en los términos y plazos previstos en esta Ley.

CÉDULAS DE DETERMINACIÓN

(ART. 39 A LSS)

Propuesta del Instituto

Sin perjuicio de lo dispuesto en el primer párrafo del Artículo anterior, el Instituto, en apoyo a los patrones, podrá entregar una propuesta de cédula de determinación, elaborada con los datos con que cuente de los movimientos afiliatorios comunicados al Instituto por los propios patrones y, en su caso, por sus trabajadores en los términos de la presente Ley.

La propuesta a que se refiere el párrafo anterior podrá ser entregada por el Instituto en documento impreso, o bien, previa solicitud por escrito del patrón o su representante legal, en medios magnéticos, digitales, electrónicos o de cualquier otra naturaleza.

Uso de propuesta

En el caso de los patrones que reciban la propuesta a través de medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto óptico o de cualquier otra naturaleza, y opten por usarla para cumplir con su obligación fiscal, invariablemente, para efectos de pago, deberán utilizar el SUA.

Uso de la propuesta impresa

Cuando los patrones opten por usar la propuesta en documento impreso para cumplir la obligación fiscal a su cargo, bastará con que la presenten y efectúen el pago de la misma en la oficina autorizada por el Instituto.

Modificación de datos de la propuesta

Si los patrones deciden modificar los datos contenidos en las propuestas entregadas anotarán en documento impreso o en el archivo de pago que genere el SUA, todos los elementos necesarios para la exacta determinación de las cuotas.

No recibe propuesta del instituto

El hecho de que el patrón no reciba la propuesta de cédula de determinación emitida por el Instituto, no lo exime de cumplir con la obligación de determinar y enterar las cuotas, ni lo libera de las consecuencias jurídicas derivadas del incumplimiento de dichas obligaciones.

FORMA DE PAGO

(ART. 40 B LSS)

Se aceptarán como forma de pago: dinero en efectivo, cheques certificados o de caja, así como las transferencias electrónicas de fondos y tarjetas de crédito o de débito expedidas por instituciones de crédito, en los términos del correspondiente reglamento. También se podrá efectuar el pago mediante las notas de crédito que expida el Instituto para la devolución de cantidades enteradas sin justificación legal, las cuales sólo serán recibidas en las oficinas que el Instituto autorice.

Plazo para aplicar notas de crédito o solicitar su monetización

El patrón podrá aplicar las notas de crédito expedidas por el Instituto, dentro de los cinco años siguientes a su expedición o solicitar su monetización una vez vencido dicho plazo, siempre y cuando no tenga adeudos con el Instituto. En este último caso, deberá presentar ante la oficina correspondiente, la solicitud de monetización a la que adjuntará la nota de crédito original para que se tramite el pago de la misma.

Prescripción de la nota de crédito

Transcurrido el plazo señalado sin que el patrón hubiese aplicado la nota de crédito o solicitado su monetización, dentro de los quince días siguientes al referido plazo, el importe de la misma prescribirá a favor del Instituto. Las notas de crédito no serán aceptadas como medios de pago cuando se trate de créditos por concepto de cuotas o sus accesorios legales del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Compensación de adeudos

El Instituto podrá aceptar a solicitud de sus proveedores y contratistas, que tengan cuentas por liquidar a su cargo, líquidas y exigibles, que apliquen los recursos correspondientes contra los adeudos que en su caso tuvieran, por concepto de cuotas obrero patronales.

AUSENTISMOS E INCAPACIDADES

(ART. 31 LSS)

Cuando por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se ajustará a las reglas siguientes:

I. Si las ausencias del trabajador son por períodos menores de ocho días consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará por dichos períodos únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad. En estos casos los patrones deberán presentar la aclaración correspondiente, indicando que se trata de cuotas omitidas por ausentismo y comprobarán la falta de pago de salarios respectivos, mediante la exhibición de las listas de raya o de las nóminas correspondientes. Para este efecto el número de días de cada mes se obtendrá restando del total de días que contenga el período de cuotas de que se trate, el número de ausencias sin pago de salario correspondiente al mismo período.

Si las ausencias del trabajador son por períodos de ocho días consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero patronales, siempre y cuando proceda en los términos del Artículo 37;

II. En los casos de las fracciones II y III del Artículo 30, se seguirán las mismas reglas de la fracción anterior;

III. En el caso de ausencias de trabajadores comprendidos en la fracción III del Artículo 29, cualquiera que sea la naturaleza del salario que perciban, el reglamento determinará lo procedente conforme al criterio sustentado en las bases anteriores, y

IV. Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el Instituto no será obligatorio cubrir las cuotas obrero patronales, excepto por lo que se refiere al ramo de retiro.

DÍAS QUE NO COTIZAN PARA SS

(ART. 31 LSS)

Aplica para semana completa y jornada reducida

Concepto	R.T.	E Y M	I Y V	Retiro	C Y V	G Y PS
Ausentismos hasta 7 días	NO	SI	NO	NO	NO	NO
Ausentismos más de 7 días si se presenta aviso de baja en tiempo	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Incapacidad RT	NO	NO	NO	SI	NO	NO
Incapacidad EG	NO	NO	NO	SI	NO	NO
Incapacidad Maternidad	NO	NO	NO	SI	NO	NO
Licencia padre hijos con cáncer	NO	NO	NO	SI	NO	NO

DÍAS QUE NO COTIZAN PARA SS

(ART. 116 RLSSACRF)

Cuando por ausencias de los trabajadores a sus labores no se paguen salarios pero subsista la relación laboral, para los efectos señalados en la Fracción III del Artículo 31 de la Ley, se observará lo siguiente:

- I. En el caso de trabajadores con jornada reducida se seguirán las reglas establecidas en la Fracción I, del Artículo 31 de la Ley, y

- II. Tratándose de trabajadores con semana reducida la cotización mensual se ajustará igualmente a lo establecido en la Fracción I, del Artículo 31 de la Ley, para lo cual, el número de días de cotización se obtendrá restando del total de días que contenga el periodo de cuotas de que se trate, el número de días a descontar que corresponda conforme a la tabla siguiente, ajustándose, en su caso, los días a descontar, a los periodos establecidos en el Artículo 31 de la Ley.

DÍAS QUE NO COTIZAN PARA SS

(ART. 116 RLSSACRF)

Aplica para semana reducida

Días que labora el trabajador en la semana	Días de ausentismo en el mes	Número de días a descontar
5	1	1
5	2	3
5	3	4
5	4	6
5	5	7
4	1	2
4	2	4
4	3	5
4	4	7
3	1	2
3	2	5
3	3	7
2	1	4
2	2	7
1	1	7

CUOTAS OBRERO-PATRONAL (ART. 15 LSS)

- Enfermedad y Maternidad
 - Prestaciones en especie
 - Cuota fija – Patrón 20.40% De una UMA
 - Excedente – Patrón 1.10% Del Excedente de 3 UMA
 - Excedente – Asegurado 0.40% Del Excedente de 3 UMA
 - Prestaciones en dinero
 - Única – Patrón 0.70% Del SBC
 - Única – Asegurado 0.25% Del SBC
 - Gastos médicos de pensionados
 - Patrón – 1.05% Del SBC
 - Asegurado - 0.375% Del SBC

CUOTAS OBRERO-PATRONAL (ART. 15 LSS)

• Invalidez y Vida		
• Patrón	1.75%	Del SBC
• Asegurado	0.625%	Del SBC
• Guarderías y Prestaciones Sociales		
• Patrón	1%	Del SBC
• Retiro		
• Patrón	2%	Del SBC
• Cesantía y Vejez		
• Patrón	3.15%	Del SBC
• Asegurado	1.125%	Del SBC
• Riesgo de trabajo		
• Patrón	según la clase	Del SBC

CUOTAS R, C Y V

Segundo Transitorio. La cuota patronal prevista en el artículo 168, fracción II, inciso a), de la Ley del Seguro Social será aplicable de manera gradual, a partir del 1 de enero de 2023, de conformidad con la siguiente tabla:

Salario base de cotización	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1.0 SM*	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%
1.01 SM a 1.50 UMA**	3.281%	3.413%	3.544%	3.676%	3.807%	3.939%	4.070%	4.202%
1.51 a 2.00 UMA	3.575%	4.000%	4.426%	4.851%	5.276%	5.701%	6.126%	6.552%
2.01 a 2.50 UMA	3.751%	4.353%	4.954%	5.556%	6.157%	6.759%	7.360%	7.962%
2.51 a 3.00 UMA	3.869%	4.588%	5.307%	6.026%	6.745%	7.464%	8.183%	8.902%
3.01 a 3.50 UMA	3.953%	4.756%	5.559%	6.361%	7.164%	7.967%	8.770%	9.573%
3.51 a 4.00 UMA	4.016%	4.882%	5.747%	6.613%	7.479%	8.345%	9.211%	10.077%
4.01 UMA en adelante	4.241%	5.331%	6.422%	7.513%	8.603%	9.694%	10.784%	11.875%

* Salario Mínimo
** Unidad de Medida y Actualización

TEMA. 3

Controles que Implementar

MATRIZ DE CUMPLIMIENTO

N°	Descripción	Plazo Cumplimiento	SI, NO, NA	Responsable	Fecha Revisión
1	Inscripción patronal	5 días hábiles			
2	Alta en Riesgo de Trabajo	5 días hábiles			
3	Altas de trabajadores Permanentes	5 días hábiles			
4	Altas de trabajadores Jornada reducida	5 días hábiles			
5	Altas de trabajadores Semana reducida	5 días hábiles			
6	Altas de trabajadores día hábil anterior	1 día hábil			
7	Modificaciones de Salarios Fijos	5 días hábiles			
8	Modificaciones de salarios Variables	5 días hábiles			
9	Modificaciones de salarios Mixtos	5 días hábiles			
10	Modificación de Salarios por revisión de Contrato Colectivo	30 días Naturales			
11	Modificación de Salarios por Huelga	30 días Naturales			
12	Bajas de trabajadores	5 días hábiles			

MATRIZ DE CUMPLIMIENTO

N°	Descripción	Plazo Cumplimiento	SI, NO, NA	Responsable	Fecha Revisión
13	Aviso Suspensión Actividades	5 días hábiles			
14	Aviso Reanudación Actividades	5 días hábiles			
15	Aviso Cambio Actividades	5 días hábiles			
16	Aviso de Clausura	5 días hábiles			
17	Aviso Cambio de nombre	5 días hábiles			
18	Aviso Cambio de domicilio	5 días hábiles			
19	Aviso Cambio Representante Legal	5 días hábiles			
20	Aviso de sustitución patronal	5 días hábiles			
21	Aviso Fusión	5 días hábiles			
22	Aviso Escisión	5 días hábiles			
23	Aviso de estallamiento de huelga	8 días hábiles			
24	Aviso de termino de huelga	5 días hábiles			

MATRIZ DE CUMPLIMIENTO

N°	Descripción	Plazo Cumplimiento	SI, NO, NA	Responsable	Fecha Revisión
25	Nóminas con requisitos de imss	5 años			
26	Rectificación de avisos de alta y modificación de salarios	Cualquier tiempo			
27	Bajas de trabajadores en huelga				
28	Bajas de trabajadores por concurso mercantil				
29	Pago de cuotas obrero patronal mensual	Día 17 del mes siguiente			
30	Pago de cuotas obrero patronal bimestral	Día 17 del mes siguiente			
31	Se actualiza el SUA a la versión mas reciente				
32	Se descargan la cédulas de la página del imss	Cada mes			
33	Se concilian las cédulas de imss con la Información del SUA	Cada mes			

MATRIZ DE CUMPLIMIENTO

N°	Descripción	Plazo Cumplimiento	SI, NO, NA	Responsable	Fecha Revisión
34	Se pagan las cuotas por persona distinta de quien elabora				
35	Se utilizan notas de crédito para el pago de cuotas				
36	Se verifican los ausentismos y las incapacidades para descontarlas en el pago de cuotas				
37	Se tiene designada a persona para atender requerimientos del imss				
38	Se realizan obras de construcción				
39	Aviso de alta de obra en Siroc	5 días hábiles			
40	Avisos avances de obra bimestrales	Día 17			
41	Avisos de incidencias de obra	5 días hábiles			
42	Aviso de termino de obra	5 días hábiles			

MATRIZ DE CUMPLIMIENTO

N°	Descripción	Plazo Cumplimiento	SI, NO, NA	Responsable	Fecha Revisión
42	Se contratan Servicios Especializados				
43	Se recaba la información para deducir los servicios especializados				
45	Se solicita el registro REPSE del Proveedor de servicios				
46	Si integran los salarios fijos con todas las prestaciones				
47	Se integran los conceptos variables				
48	Se integran las prestaciones considerando la parte no integrable				
49	Se revisa la integración por persona distinta a quien elabora				
50	Se reportan al imss los Riesgos de trabajo				

TEMA. 4

Actividades de Apoyo de Revisión

AUDITORÍA INTERNA

- La empresa debe evaluar la capacidad de implementar un departamento de auditoría interna.
- La auditoría interna es un sistema de control interno de la empresa y consiste en el conjunto de medidas, políticas y procedimientos establecidos en una organización concreta para proteger su activo, minimizar riesgos, incrementar la eficacia de los procesos operativos y optimizar y rentabilizar, en definitiva, el negocio.
- Auditores Internos Certificados



La Certificación CIA[®] es internacionalmente aceptada para los Auditores Internos al reconocer un estándar de conocimientos a través del cual, demuestran sus competencias y profesionalismo en el campo de la Auditoría Interna.

Ventajas de la Certificación

La CIA[®] respalda el conocimiento y habilidades del Auditor Interno respecto a la práctica moderna de la actividad de auditoría interna, obligándolo a mantenerse actualizado para enfrentar, cambios profesionales y nuevos retos en todos los niveles como:

- Ejercer habilidades gerenciales.
- Aplicar principios de control administrativo.
- Dominar lo relativo a la administración de riesgos, control y gobernanza.

Certification in Risk Management Assurance (CRMA) / Certificación en Aseguramiento de Gestión de Riesgos



La certificación CRMA[®] está diseñada para auditores internos y profesionales en la administración de riesgos, con la responsabilidad y experiencia en proporcionar aseguramiento de riesgos, procesos de gobierno, aseguramiento de calidad o la auto-evaluación de control (CSA).

Obtener esta certificación garantiza la capacidad del individuo para evaluar los componentes dinámicos que integran el gobierno de la organización y el programa de administración de riesgo empresarial; así como, el aseguramiento entorno a estos temas.

DICTAMEN DE CONTADOR PÚBLICO

(ART. 16 LSS)

Patrones obligados promedio 300 trabajadores

Los patrones que de conformidad con el reglamento cuenten con un promedio anual de trescientos o más trabajadores en el ejercicio fiscal inmediato anterior, están obligados a dictaminar el cumplimiento de sus obligaciones ante el Instituto por contador público autorizado, en los términos que se señalen en el reglamento que al efecto emita el Ejecutivo Federal.

PROMEDIO DE TRABAJADORES

(ART. 152 RLSSMACERF)

Cálculo del promedio

Para los efectos del primer párrafo del artículo 16 de la Ley, el promedio de trabajadores se obtendrá dividiendo entre doce, el total de trabajadores que resulte de sumar los que, en cada mes del ejercicio fiscal inmediato anterior, prestaron servicios al patrón, tomando en cuenta todos los registros patronales que le haya asignado el Instituto.

CÁLCULO DE PROMEDIO DE TRABAJADORES

EJEMPLO:	ENE	299
	FEB	310
	MAR	280
	ABR	250
	MAY	350
	JUN	240
	JUL	300
	AGO	301
	SEP	300
	OCT	100
	NOV	450
	DIC	450
	SUMA	3,630
	ENTRE	12
	PROMEDIO	302.5

CONCLUSIÓN: SI ESTA OBLIGADO A DICTAMINARSE

VOLUNTARIOS AL DICTAMEN

(ART. 16 LSS)

Los patrones que no se encuentren en el supuesto del párrafo anterior podrán optar por dictaminar sus aportaciones al Instituto, por contador público autorizado, en términos del reglamento señalado.

VOLUNTARIOS

(ART. 159 RLSSMACERF)

DICTAMEN POR DOS EJERCICIOS

Cuando exista la solicitud patronal o invitación del Instituto a la corrección o medie alguno de los requerimientos señalados en el segundo párrafo de la fracción XXVIII del artículo 251 de la Ley, el periodo a dictaminar será por los últimos dos ejercicios.

DICTAMEN POR TRES EJERCICIOS

Cuando esté notificada una orden de visita domiciliaria, pero no iniciada la revisión documental a juicio del Instituto, se le podrá autorizar dictaminarse por los últimos tres ejercicios.

Una vez autorizado el aviso para dictaminar, el patrón no podrá optar por ningún procedimiento de corrección.

CORRECCIÓN PATRONAL

(ART. 179 A 182 RLSSMACERF)

Opción o invitación de corrección

Los patrones o sujetos obligados podrán corregir el cumplimiento de sus obligaciones ante el Instituto, mediante la presentación de su solicitud o aceptando la invitación que emita la autoridad competente del mismo, en los términos del presente Capítulo.

Presentación en el domicilio fiscal

La solicitud de corrección se presentará en la unidad administrativa del Instituto que corresponda a su registro patronal. En caso de que la corrección comprenda la totalidad de los registros patronales, el trámite respectivo se podrá realizar en la unidad administrativa que corresponda a su domicilio fiscal.

CORRECCIÓN PATRONAL

(ART. 179 A 182 RLSSMACERF)

Resolución en 15 días hábiles

El Instituto deberá resolver, en un plazo no mayor a quince días hábiles, la solicitud de corrección que el patrón o sujeto obligado hubiese presentado de manera espontánea, en caso de no hacerlo así, se entenderá que dicha solicitud ha sido aceptada. El periodo a regularizar en este caso corresponderá al ejercicio fiscal inmediato anterior y el periodo transcurrido a la fecha de presentación de la solicitud.

Corrección por invitación

Tratándose de la corrección que se realice a través de oficio de invitación del Instituto, el patrón deberá presentar por escrito, en un plazo no mayor a seis días hábiles contados a partir del día siguiente de la fecha de su notificación, su aceptación de regularizar los dos últimos ejercicios fiscales más el periodo transcurrido a la fecha de la notificación.

Corrección por obra

Los patronos o sujetos obligados de la industria de la construcción, podrán optar por regularizarse ante el Instituto, por cada una de las obras o por ejercicio fiscal.

CORRECCIÓN PATRONAL

(ART. 179 A 182 RLSSMACERF)

Presentar corrección en 40 días hábiles

El patrón o sujeto obligado deberá presentar la corrección en un plazo máximo de cuarenta días hábiles contados a partir de la fecha de aceptación de la solicitud, acompañando la documentación que sustente dicha corrección, así como copia del comprobante de pago de las cuotas obrero patronales, adjuntando el formato impreso o el medio magnético correspondiente al programa informático autorizado por el Instituto para el pago y constancia de la presentación de los avisos afiliatorios y movimientos salariales resultantes de la corrección.

Prorroga de 10 días hábiles

El Instituto, previa solicitud patronal, podrá conceder por única vez prórroga hasta por diez días hábiles.

Requerimiento de información

El Instituto podrá solicitar al patrón, o sujeto obligado información o documentación complementaria para revisar y, en su caso, validar la corrección, en un plazo no mayor a veinte días hábiles contados a partir de la fecha de la entrega de la documentación señalada en el primer párrafo. Dicha documentación deberá presentarse en un plazo no mayor de diez días hábiles contados a partir del día siguiente al de la notificación del requerimiento.

CORRECCIÓN PATRONAL

(ART. 179 A 182 RLSSMACERF)

Determinación de diferencias

Cuando de la revisión realizada por el Instituto resulten diferencias con lo manifestado por el patrón, o sujeto obligado, se le notificará por escrito para su aclaración o, en su caso, para que efectúe el pago respectivo dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de notificación.

Plazo de revisión de 20 días hábiles

El Instituto realizará la revisión a que se refiere este artículo dentro de los ciento veinte días hábiles, contados a partir de la fecha en que el patrón presente ante el propio Instituto la documentación a que se refiere el párrafo primero de este artículo o la complementaria.

CORRECCIÓN PATRONAL

(ART. 179 A 182 RLSSMACERF)

Conclusión del trámite

Una vez aclaradas y, en su caso, pagadas las diferencias, el Instituto validará la corrección y, se dará por concluido el trámite. Sólo en caso de existir denuncia de algún trabajador, o de comprobarse que el patrón o sujeto obligado proporcionó información o documentación falsa, el Instituto ejercerá sus facultades de comprobación.

No visitas domiciliarias y cédulas de diferencias

Los patrones o sujetos obligados que concluyan su corrección de conformidad con lo que establece la Ley y este Reglamento, estarán a lo previsto en el artículo 173 del presente ordenamiento.

REVISIONES DIRECTAS

(ART. 251 fracc. XVIII LSS)

El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene las facultades y atribuciones siguientes:

Ordenar y practicar visitas domiciliarias con el personal que al efecto se designe y requerir la exhibición de libros y documentos, a fin de comprobar el cumplimiento de las obligaciones que establece la Ley y demás disposiciones aplicables;

Notificación de la orden

Elaboración del acta de notificación respectiva, en donde debe asentarse que la diligencia comenzó a la hora fijada en el citatorio, sin perjuicio de que también quede asentada la diversa en la que empezó a levantarse el acta de notificación, e

identificación de los visitadores, misma que debe realizarse al inicio de la visita y ante la persona con quien se entienda la diligencia (patrón visitado, su representante o con quien entienda la visita domiciliaria)

Desarrollo de la visita

Inicio: comprende la identificación de los visitadores ante el visitado o la persona con quien han de entender la visita, la entrega de la orden y la designación de los testigos

Desarrollo: solicitud y revisión de la contabilidad, libros, documentos y aportación de pruebas por parte del visitado para desvirtuar los hechos u omisiones consignados en las actas parciales, y

Conclusión (acta final): consistente en una relación detallada de los resultados obtenidos a través de la visita

TEMA. 5

Conclusiones

CONCLUSIONES

A través de la implementación del Compliance de Seguridad Social se logrará:

1. Identificar los puntos de riesgo de la empresa.
2. Identificar las necesidades de la organización en seguro social.
3. Elaborar manuales de políticas y procedimientos
4. Lograr un buen ambiente laboral al tener cumplidas todas las obligaciones y beneficios para los trabajadores
5. Minimizar o evitar las multas económicas por incumplimientos
6. Establecer controles de verificación.
7. Establecer e identificar las responsabilidades del personal encargado del cumplimiento.
8. Evitar los riesgos de cumplimiento por cambios de personal.
9. Cumplir en su caso con el dictamen de Contador Público
10. Ser una empresa que cumple con la sostenibilidad en la parte laboral

**POR SU
ATENCIÓN
¡GRACIAS!**

COFIDE®
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

CONTÁCTANOS



PÁGINA WEB

www.cofide.mx



TELÉFONO

01 (55) 46 30 46 46



DIRECCIÓN

Av. Río Churubusco 594 Int. 203,
Col. Del Carmen Coyoacán, 04100
CDMX

SIGUE NUESTRAS REDES SOCIALES



COFIDE



Cofide SC



Cofide SC



@cofide.mx