

## VICEPRESIDENCIA DE PRACTICA EXTERNA

## COMISION DE LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

BOLETIN Marzo 2022

---

# MODIFICACIONES SALARIALES

---

C.P. Daniel González Lozano

Un tema ordinario en las empresas es la modificación de los salarios a sus trabajadores y que en muchas ocasiones, no le prestamos la atención debida a todo lo que eso implica.

Primeramente, quisiera tener presente la definición de salario y sus características y para es que traeré los dispuesto en los artículos 82, 83, 84 y 85 de la Ley Federal del Trabajo y que en resumen señalan lo siguiente:

- ▶ El Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo y puede establecerse en unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.
- ▶ Este será integrado 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.
- ▶ Y Finalmente, el salario deberá ser remunerador, acorde a la función y nunca por debajo de los niveles de los salarios mínimos regulados por la Ley Federal del trabajo.

Cuando formalizamos una relación laboral lo habitual es que la llevemos a cabo en un contrato por escrito el cual podrá ser de manera colectiva o individual.

Cuando se le modifica un salario a un trabajador por el simple hecho de actualizar sus percepciones o de actualizar su remuneración por diferentes y/o mayores funciones; el empleador deberá formalizar los cambios y evidenciar que de manera bilateral se tiene el conocimiento exacto del nuevo salario; además de informar a las autoridades correspondientes.

Lo anterior comentado seria en el más sencillo de los escenarios, pero hay que recordar que los salarios pueden ser susceptibles de modificación por la composición del mismo. El Artículo 30 de la Ley del IMSS, señala que los salarios pueden ser fijos, variables o una composición de ambos, es decir mixtos.

Entonces es menester señalar cuales son las percepciones más frecuentes que intervienen en el salario mixto (fijas y variables) siendo estas las siguientes:

### A. Percepciones fijas:

- 1) Aguinaldo.
- 2) Prima vacacional.
- 3) Prima dominical.
- 4) Ayuda de transporte.
- 5) Cualquier otra percepción de naturaleza análoga que pueda ser conocida previamente y otorgada en forma fija.

**B. Percepciones variables:**

- 1) Comisiones.
- 2) Bonos o premios de productividad.
- 3) Destajos.
- 4) Premios de puntualidad y asistencia que no cumplan con el requisito que los exime de integración y cuyo importe se otorgue con base en un fabulador que señale un importe en función del número de días de puntualidad o asistencia acumulados.
- 5) Cualquier otra prestación de naturaleza análoga que por las características de percepción no pueda ser conocida previamente y esté sujeta al trabajo que se desempeñe, etcétera.

¿Pero cómo es que debemos de informar al Instituto Mexicano del Seguro Social las modificaciones a algunas de las partidas que componen el salario de un trabajador?

Pues bien, el citado artículo 30 me establece los procedimientos para integrar el salario modificado y es de la siguiente manera:

La fracción primera del mismo, establece que al salario fijo, se le adicionaran todas las partidas fijas y conocidas que tenga el trabajador. En el caso del salario diario, esas partidas se le integraran proporcionalmente.

Para el caso de los conceptos variables, la segunda fracción de ese mismo artículo 30 señala que elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán como ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese período. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período.

Y finalmente en el caso de que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos y el promedio obtenido de los variables.

Algo que no debemos de perder de vista son los plazos en que el empleador debe de informar al IMSS de estos cambios a los salarios y que de acuerdo por lo dispuesto en el Artículo 34 de la Ley del IMSS estos plazos son los siguientes.

TIPO DE SALARIO	PLAZO PARA PRESENTAR EL AVISO DE MODIFICACION
Fijo	Cinco días hábiles siguientes a la fecha en que ocurrió la modificación
Variable	Primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre
Mixto	Si se modifica el elemento fijo, cinco días hábiles siguientes al cambio. Si se modifica el elemento variable, cinco primeros días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre

Sin duda, todo esto representa todo un reto administrativo para los empleadores que cuenten con esquemas de sueldos variables o mixtos. Afortunadamente, la tecnología y el uso de programas de nóminas y control de percepciones ha venido a ser el mejor aliado de las empresas.

Las ideas, recomendaciones y opiniones expresadas en el boletín es responsabilidad de su autor.

# DECRETO DE BENEFICIOS PARA EL RÉGIMEN DE INCORPORACIÓN FISCAL

CPC Fernando Delgadillo Sánchez

Con fecha 8 de abril del 2014, el Ejecutivo Federal emitió un decreto que entrará en vigor el 1 de julio del 2014, el cual tiene por objeto otorgar los siguientes beneficios:

Subsidio, hasta por 10 años, para el pago de las cuotas obrero patronales al Seguro Social y las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, a las personas físicas que tributan en el régimen de incorporación fiscal (RIF) previsto en la Ley del Impuesto sobre la Renta, así como a sus trabajadores.

Facilidades para el pago de las cuotas de Seguridad Social, modificando los plazos de pago de mensual a bimestral en el régimen obligatorio y de anual a bimestral en el aseguramiento voluntario al régimen obligatorio.

## SUJETOS DEL BENEFICIO.

- Como aseguramiento voluntario al régimen obligatorio:
  - Trabajadores en industrias familiares y los independientes, ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios y patrones personas físicas con trabajadores a su servicio, que tributen en el RIF. (Art. 13 fracciones I, III y IV de la LSS)
- Como aseguramiento obligatorio:
  - Trabajadores de los patrones personas físicas que tributan en el RIF. (Art. 12, fracción I de la LSS)

## REQUISITOS PARA OTORGAR EL SUBSIDIO

- Que tributen en el RIF.
- Que no hayan cotizado al IMSS o aportado al INFONAVIT, durante alguno de los 24 meses previos a la fecha de solicitud de aplicación del subsidio\*.

\* Salvo que se trate de REPECOS que hayan cumplido a más tardar el 15 de febrero de 2014 con la presentación de la Declaración Informativa ante el SAT que establece el Decreto.

\*\* Este beneficio no tiene un impacto financiero para el IMSS, dado que las cuotas serán cubiertas de manera integral. En cuanto al alcance del número de beneficiarios éste está dado por el universo de sujetos que tributan en el RIF y los trabajadores a ellos asociados, siempre y cuando cumplan con los requisitos del Decreto.

## SUBSIDIO

Consiste en un porcentaje de descuento sobre las cuotas de seguridad social y aportaciones al INFONAVIT, hasta por 10 años conforme a la siguiente tabla, en función del año en el que el patrón se inscriba en el RIF.

Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
50%	50%	40%	40%	30%	30%	20%	20%	10%	10%

En función de los esquemas de aseguramiento, el subsidio se determina de la siguiente forma:

- Aseguramiento voluntario al régimen obligatorio.
- El porcentaje de subsidio se determina tomando como base de cálculo de las cuotas de seguridad social, un salario mínimo del D.F. (además para el PPF se incluye una prima de riesgo de trabajo)
- Régimen obligatorio.

- El porcentaje del subsidio se determinará en función del salario real de los trabajadores, hasta un tope de 3 salarios mínimos para el D.F.

### CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL BENEFICIO

- Cuando los sujetos del beneficio dejen de tributar en el RIF.
- Cuando los patrones realicen un ajuste al salario de los trabajadores a la baja o incurra en alguna simulación u omisión que impacte el cumplimiento de las obligaciones.

- Cuando el patrón deje de cubrir los pagos de las contribuciones dentro de los periodos establecidos o dejen de cubrirlas.
- Por el transcurso de los 10 años de su incorporación al RIF.

### CONSECUENCIAS DE LA TERMINACIÓN

- Dejarán de ser sujetos del subsidio.
- Deberán cubrir las cuotas y aportaciones correspondientes de manera integral, dentro de los periodos de pago que prevé la LSS.
- No podrán volver a ser sujetos del beneficio.

## BENEFICIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

### Finalidad de la seguridad social

Garantizar el derecho a la salud, asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

Beneficiario del subsidio <sup>1</sup>	Riesgos de Trabajo <sup>2</sup>		Enfermedades y Maternidad		Invalidez y Vida		Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez			Guarderías y Prestaciones Sociales	
	Prestaciones en Especie	Prestaciones en Dinero	Prestaciones en Especie	Prestaciones en Dinero	Invalidez	Vida	Retiro	Cesantía	Vejez	Guarderías	Prestaciones Sociales
Trabajadores independientes urbanos y del campo <sup>3</sup>			SI		SI	SI	SI		SI		
Patrones persona física con trabajadores a su servicio <sup>3</sup>	SI	SI	SI		SI	SI	SI		SI		
Trabajadores <sup>4</sup>	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI

<sup>1</sup> Los sujetos que podrán tener acceso a las prestaciones de seguridad social son el asegurado y sus beneficiarios: Esposa/esposo; concubina/concubinario; hijos menores de 16 años; hijos de hasta 25 años cuando son estudiantes; hijos que no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica o discapacidad; el padre y la madre del asegurado que sean sus dependientes económicos.

<sup>2</sup> En la modalidad de incorporación voluntaria al régimen obligatorio del seguro social, únicamente los patrones personas físicas con trabajadores a su servicio deberán cubrir el seguro de riesgos de trabajo, lo que les da derecho a recibir las prestaciones correspondientes.

<sup>3</sup> Son sujetos de aseguramiento voluntario al régimen obligatorio del seguro social y sus cuotas se calculan tomando como base de cotización un salario mínimo vigente del D.F.

<sup>4</sup> Son sujetos de aseguramiento obligatorio al régimen del seguro social, y sus cuotas se calculan tomando como base de cotización el salario real.

## RAMOS DE ASEGURAMIENTO DEL RÉGIMEN OBLIGATORIO

### I. Seguro de Riesgos de Trabajo

Cubre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, otorgando al trabajador asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, servicio de hospitalización, aparatos de prótesis y ortopedia, y rehabilitación; así como el pago de incapacidades (incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total y la muerte).

En caso de fallecimiento del trabajador se otorga una ayuda para gastos de funeral<sup>1</sup>, además de las pensiones de viudez, orfandad o ascendientes que correspondan.

### II. Seguro de Enfermedades y Maternidad

Otorga al trabajador, al pensionado y sus beneficiarios, asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, servicio de hospitalización, por enfermedades no profesionales, así como el pago de incapacidades al trabajador por dichas enfermedades.

Tratándose de maternidad, se otorga asistencia obstétrica para la asegurada, la cónyuge o la concubina, ayuda en especie por 6 meses para lactancia; así como el pago de incapacidades para la asegurada.

A través de este seguro también se otorga una ayuda para gastos de funeral para el asegurado/a o pensionado/a.

### III. Seguro de Invalidez y Vida

Los riesgos protegidos por este seguro son la invalidez y la muerte. Otorga las prestaciones cuando el trabajador sufre un accidente o enfermedad no profesional que le impide trabajar de manera ordinaria y obtener más de un 50% del salario que percibía durante su último año laboral, o en caso de muerte del trabajador.

### IV. Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez

Otorga una pensión para los trabajadores que hayan cumplido los periodos de cotización y la edad que exige la Ley del Seguro Social (cesantía: 60 años; vejez: más de 65 años con 1250 semanas de cotización nueva LSS o 500 semanas de cotización LSS 1973. Si el asegurado no cuenta con las suficientes semanas de cotización puede retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta que cubra las semanas necesarias para obtener la pensión.

Para el caso de retiro, el asegurado podrá pensionarse antes de cumplir las edades establecidas, siempre que la pensión calculada en el Sistema de Rentas Vitalicias sea superior en más de 30% a la pensión garantizada.

El asegurado tiene el derecho de elegir la Administradora de Fondos para el Retiro de su elección y puede con cargo a los recursos de su cuenta y de sus semanas de cotización, obtener ayuda para gastos de matrimonio<sup>11</sup> o desempleo<sup>12</sup>.

### V. Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales

Guarderías. Se proporcionan los cuidados de salud, educación y recreación, incluyendo el aseo y la alimentación de los hijos de la mujer trabajadora y del trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos.

Prestaciones sociales. Se proporcionan mediante programas de promoción de salud, cultura y deporte; educación higiénica, sanitaria, prevención de accidentes y enfermedades; impulso y desarrollo de actividades culturales; cursos de adiestramiento técnico y capacitación para el trabajo; centros vacacionales; establecimiento y administración de velatorios.

## PROCESO DEL USUARIO PARA ACCEDER AL BENEFICIO

### INCORPORACIÓN VOLUNTARIA AL RÉGIMEN OBLIGATORIO

- El sujeto deberá acudir a las subdelegaciones del IMSS para solicitar su incorporación y aplicación del subsidio, para lo cual deberá proporcionar los datos personales, sus antecedentes médicos y los de su grupo familiar.

- El IMSS verificará el cumplimiento de las condiciones a través de un aplicativo que vía web service recaba la información necesaria con el SAT, el INFONAVIT y los demás sistemas internos del IMSS.
- Se le entregará un comprobante de su solicitud y se entregará una línea de captura para que

efectúe el pago anticipado del primer bimestre en las entidades receptoras certificadas, en ventanilla o portal electrónico. Contra el pago procederá la incorporación a los beneficios en el esquema de protección que corresponda. Para el pago de los bimestres subsecuentes, el solicitante obtendrá su línea de captura correspondiente mediante el portal del Sistema de Pago Referenciado (SIPARE).

## REGISTRO E INSCRIPCIÓN AL RÉGIMEN OBLIGATORIO

- El patrón que cuente con FIEL podrá solicitar su Registro Patronal vía internet y efectuar por esta vía las altas de sus trabajadores. Los patrones que no tengan FIEL deberán acudir a las subdelegaciones a efectuar su registro patronal y

altas de sus trabajadores. El Instituto validará la procedencia de otorgamiento del subsidio y en su caso determinará los trabajadores a los cuales puede aplicarles el beneficio. Si los trabajadores no son sujetos del beneficio, se cobrará al patrón el 100% de las cuotas. El patrón podrá descargar su emisión vía electrónica y presentar sus movimientos por los portales del IMSS.

- Los pagos deberán efectuarlos por bimestre vencido, dentro de los 17 días posteriores al mismo.
- Por el momento, no resulta factible que el trámite de solicitud y aplicación del subsidio se lleve a cabo a través de otras entidades o dependencias de la Administración Pública Federal.

Las ideas, recomendaciones y opiniones expresadas en el boletín es responsabilidad de su autor.

## CONOCE NUESTROS PROXIMOS EVENTOS

 Colegio de **Contadores Públicos** de San Luis Potosí, A.C.

**SEMINARIO DE ACTUALIZACIÓN FISCAL 2022**  
Del 8 de febrero al 12 de mayo de 2022

**Evento Presencial para 70 personas y en Línea** 

**Inversión**  
Socio \$8,400.00 + IVA  
Empleado de Socio \$7,700.00 + IVA  
No Socio \$0,600.00 + IVA  
Docente Socio \$8,750.00 + IVA  
Docente No Socio \$8,600.00 + IVA  
Socio Presente y Estudiante de Licenciatura \$1,500.00 + IVA  
SECCOP \$1,000.00 + IVA

**PROMOCIÓN** para Socios y Empleados de Socios  
Condiciones de pago en una sola exhibición  
Vigente al 8 de febrero 2022  
Socios y empleados de Socio \$8,000.00 + IVA  
Socios Docentes \$8,400.00 + IVA

En PARCIALIDADES para Socios y Empleados de socios		Empleados de socios	
	Socios		
Al inscribirse antes del 8 de feb	\$3,200.00 + IVA	\$3,850.00 + IVA	
Pago en marzo 2022	\$1,800.00 + IVA	\$1,325.00 + IVA	
Pago en abril 2022	\$1,800.00 + IVA	\$1,525.00 + IVA	

En PARCIALIDADES para socio docente  
Al inscribirse antes del 8 de feb \$2,875.00 + IVA  
Pago en marzo 2022 \$1,437.50 + IVA  
Pago en abril 2022 \$1,437.50 + IVA

**DPC: 64 Puntos**

**Temas**  
• Ley del Impuesto sobre la renta Título IV Regímenes Afines  
• Ley del Impuesto sobre la renta Título IV Personas Físicas  
• Ley del Impuesto sobre la renta Título V De las Residentes en el Extranjero con Ingresos Provenientes de Fuente de Riqueza Ubicada en Territorio Nacional  
• Ley del Impuesto al Valor Agregado  
• Ley del Impuesto Especial sobre Producción y Servicios  
• Código Federal de la Federación  
• Seguridad Social e Infranfit y Ley Federal del Trabajo  
• Prevención de Lavado de Dinero  
• Ley Aduanera

**Reservaciones**  
(444) 817 28 53 | (444) 817 52 72  
recepcion@ccpslp.org.mx  
#443798420  
Alfredo M. Terrazas 90, Tequisquiapan  
www.ccpssp.org.mx

Registro ante la SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, como Institución Capacitadora Núm.: CCP-76100933-0013

Deseas ser parte del Colegio de Contadores, únete como socio o invitado. Ponte en contacto con nosotros:

Alfredo M. Terrazas No. 90, C.P. 78230, San Luis Potosí, S.L.P.

(444) 817-28-53 y 817-47-36

Nuestros horarios de Atención 9:00 a 19:00 hrs.

Correo Electrónico: [recepcion@ccpslp.org.mx](mailto:recepcion@ccpslp.org.mx).

