



Ciudad de México, 9 de noviembre de 2022

## **CONFERENCIA DE PRENSA**

### **POSICIONAMIENTO TÉCNICO DEL IMCP**

### **ACTUALIZACIÓN DE TARIFAS PARA EL EJERCICIO FISCAL 2023 Y REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

### **INSTRUMENTO MULTILATERAL**

### **ANÁLISIS DE LA REFORMA DE PENSIONES RESPECTO A CUOTAS DE RETIRO**

Dra. Laura Grajeda Trejo

Presidenta del IMCP

C.P.C. Pablo Mendoza García

Expresidente de IMCP

Lic. Eduardo Michán Escobar

Presidente de la Comisión Fiscal Internacional del IMCP

M.S.S. Karla Arlaé Rojas Quezada

Integrante de la CROSS Nacional del IMCP



## POSICIONAMIENTO TÉCNICO DEL IMCP

### ACTUALIZACIÓN DE TARIFAS PARA EL EJERCICIO FISCAL 2023 Y REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La normatividad aplicable establece que cuando la inflación acumulada exceda de 10% desde la última actualización de las tarifas, éstas deben actualizarse nuevamente por el periodo comprendido desde el mes en que se actualizó por última vez y hasta el último mes del año en que se exceda el porcentaje citado (artículo 152 de la Ley del ISR).

En este sentido, observamos que la última actualización de las tarifas, tanto de los pagos provisionales como del cálculo anual del ISR, fue mediante la publicación en el *Diario Oficial de la Federación*, del 11 de enero de 2021, para efectos de este ejercicio, por lo que las tarifas correspondientes a los ejercicios fiscales de 2021 y 2022 no han sufrido actualización.

#### Comportamiento de la inflación a septiembre de 2022

De acuerdo con el comportamiento inflacionario de estos últimos dos años y tomando en cuenta que el porcentaje de inflación acumulado a septiembre de 2022 es de 8.7%\* (considerando que aún nos faltan dos meses más para finalizar el ejercicio), si la tendencia de aumento se mantiene, esperaríamos una actualización de las tarifas para el ejercicio fiscal de 2023. Esta debería publicarse con el anexo 8 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2023 (aproximadamente a finales de diciembre 2022 o, a más tardar, en el mes de enero de 2023).

*\*Dato tomado de la última publicación en la página del Banco de México.*

#### Expectativa de actualización

De acuerdo con los últimos comportamientos, las tarifas se han actualizado cada dos años; por ello, si en 2021 y 2022 no sufrieron modificación, esperaríamos una actualización para el ejercicio fiscal de 2023.

Por lo que respecta al subsidio para el empleo (que es aplicable a los trabajadores con menos ingresos, el cual les ayuda en la disminución de la retención de sus impuestos), desde 2014 no ha tenido modificaciones.

La diferencia aquí radica en que el artículo 152 sí señala que cuando se rebase el porcentaje de 10%, que precisamos anteriormente, se debe actualizar; en cambio, la norma que regula la tabla del subsidio al empleo (artículo décimo transitorio de la Ley del ISR) no contempla tal regulación.

Este subsidio al empleo al que hacemos referencia es un derecho de todos los asalariados. El beneficio, como lo mencioné anteriormente, se ve reflejado en aquellos trabajadores con menor ingreso, pues de acuerdo con la tabla aplicable, aquellos con percepciones mensuales de más de 7 mil pesos tienen un subsidio aplicable de "cero"; por lo tanto, les aplica retención del ISR.



## Postura del IMCP

Consideramos importante que los efectos inflacionarios que estamos experimentando se reflejen mediante la actualización de las tablas y tarifas en materia del Impuesto Sobre la Renta, pues esta actualización colocaría a los contribuyentes en el renglón correcto conforme a su nivel de ingresos y entorno económico. Con ello, lo estaría ubicando en el porcentaje idóneo para la retención de ISR y la determinación de sus pagos provisionales de este impuesto.

Como IMCP reiteramos nuestra postura de colaborar sobre este tema, en aspectos tales como la capacitación que se requiera. Para ello, contamos con la experiencia de nuestros 60 colegios y 47 delegaciones en todo el territorio nacional.

## Últimas novedades - Reforma a la Ley Federal del Trabajo

El pasado jueves 3 de noviembre el **Senado** aprobó, por unanimidad de votos, el dictamen por el cual se **reforma** la **Ley Federal del Trabajo** en sus artículos 76 y 78.

De acuerdo con ello, **los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual** de vacaciones pagadas, **que en ningún caso podrá ser inferior a doce días laborables**, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios.

A partir del sexto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Las principales motivaciones de esta reforma son resarcir una deuda pendiente con los trabajadores de nuestro país y, por supuesto, contener el desproporcionado gasto público en la atención de enfermedades e, incluso la generación de pensiones, relacionadas con los altos niveles de estrés que se dan en nuestro país.

### **Efectos positivos:**

- Se están tomando acciones para atender problemas incipientes de salud que se pudieron prevenir con algo que antes se consideraba un *apapacho* para el trabajador, pero que claramente tiene implicaciones científicas que podrían evitar muchos de estos males.
- Se tiene una ley que señala, de manera específica, la necesidad de que estos días se tomen de manera continua y no se conviertan en un tema de negociación. Es decir, no son días para atender festivales o trámites por parte de los trabajadores, son días que se tienen que tomar de manera continua.
- Es el patrón quien se debe encargar de que sus trabajadores tomen estos días de forma continua en los siguientes seis meses antes de que se cumple el año, e indicar con anticipación la fecha en la que el trabajador deberá disfrutar de su derecho.



Hay que señalar que, si bien esta reforma tiene varios efectos positivos, principalmente en la salud y bienestar de los trabajadores, también trae consigo otros de carácter financiero, fiscal y de seguridad social.

**Efectos negativos:**

- En automático se duplica el pasivo laboral por concepto de prima vacacional. Si bien la tasa no se toca en la iniciativa y se continuaría usando la de 25%, ahora estaríamos hablando de 25% en el doble de días.
- Los patrones tienen la obligación de contar con los recursos suficientes para hacer frente a sus obligaciones laborales, las cuales (vinculadas con la prima) prácticamente amanecerían duplicadas el 1° de enero de 2023. No todos podrían hacer frente a ello.
- Se incrementa la base de los impuestos sobre nóminas estatales.
- Al ser un ingreso exento para el trabajador, tiene una deducción parcial para el patrón; es decir, se trata de un gasto no considerado que, además, solo es parcialmente deducible.
- En el caso de trabajadores con un año de antigüedad, se incrementan al doble las cuotas correspondientes a la prima vacacional ante el IMSS e INFONAVIT.
- Esto hace que las inversiones nacionales y extranjeras se replanteen, ya que los inversionistas y empleadores están obligados a perseguir la viabilidad financiera.
- Un inminente y considerable aumento en las cuotas de seguridad social, destinadas a la cesantía en edad avanzada y vejez (pensiones).

A pesar de que no existe una Reforma Fiscal como tal, tenemos un incremento sustancial en la base y en las tarifas de las cuotas sociales que afectan a los patrones, quienes ya se encuentran castigados por diferentes circunstancias.

En varios foros se han propuesto esquemas progresivos para este incremento en las vacaciones, pero a menos que en la Cámara de Senadores se reconsidere, tendremos un 2023 cada vez más complicado para los empleadores del país, sobre todo, refiriéndonos a los más pequeños.

**Dra. Laura Grajeda Trejo**

Presidenta del IMCP

\*\*\*



## INSTRUMENTO MULTILATERAL

La **Convención Multilateral** para implementar las medidas relacionadas con los tratados fiscales destinadas a prevenir la erosión de las bases imponibles y el traslado de beneficio (MLI, por sus siglas en inglés) **es un acuerdo internacional derivado de los esfuerzos de más de 100 jurisdicciones, creado con el propósito de ajustar de manera ágil y eficaz la red internacional de tratados fiscales** de conformidad con los estándares del proyecto contra la erosión de la base y el traslado de beneficio (BEPS, por sus siglas en inglés).

**Al 10 de octubre de 2022, más de 1800 tratados en materia fiscal están por ser ajustados gracias al MLI**, en virtud de que 100 Estados lo han firmado y más de 77 jurisdicciones lo han ratificado.<sup>1</sup> México firmó dicho MLI el 7 de junio de 2017 y el Senado de la República lo aprobó el 12 de octubre de 2022.<sup>2</sup>

El MLI no tiene el efecto de sustituir los tratados en materia fiscal, como lo hacen los protocolos, sino que debe leerse a la par de los tratados vigentes. En consecuencia, la interpretación y aplicación de los tratados internacionales en materia fiscal requieren el análisis y entendimiento del MLI, a la par del tratado en materia fiscal en cuestión.

En este sentido, el MLI contiene diversos mecanismos para la interacción con los tratados en materia fiscal que deben tomarse en cuenta para la interpretación y aplicación de los tratados con el MLI (por ejemplo, estándares mínimos obligatorios, disposiciones opcionales para elegir NO inaplicar el MLI (reservas), disposiciones para SÍ aplicar el MLI, disposiciones de aplicación obligatoria con alternativas de implementación).

El MLI **se compone de las siguientes siete partes**: (i) alcance e interpretación de los términos, (ii) discordancias híbridas, (iii) abuso de tratados, (iv) evasión del estatus del establecimiento permanente, (v) mejora de solución de controversias, (vi) arbitraje, y (vii) disposiciones finales.

En términos generales, **el MLI tiene el objetivo de atender cuatro grandes rubros sustanciales**: (i) esquemas híbridos, (ii) reglas anti-abuso, (iii) establecimiento permanente y (iv) resolución de controversias. Dentro de estos cuatro rubros, se incluyen solo tres aspectos que exigen un estándar mínimo obligatorio: (i) modificación a preámbulo de los tratados, (ii) reglas para la prevención de abusos a tratado y (iii) procedimientos de acuerdo mutuo.

Respecto de la modificación al preámbulo de los tratados, el MLI dispone que el preámbulo de los tratados en materia fiscal debe referir, como propósito de dicho tratado, la de eliminar la doble imposición en relación con los impuestos comprendidos en este convenio sin generar oportunidades para la no imposición o para una imposición reducida mediante evasión o elusión fiscales.

En lo que se refiere a las reglas para la prevención de abusos de tratado, el MLI impone la obligación de incorporar una cláusula de prueba de propósito principal (PPT, por sus



siglas en inglés), la cual puede ser complementada con una cláusula de limitación de beneficios (LOB, por sus siglas en inglés) simplificada o sustituida por una cláusula de LOB detallada.

En este tenor, la cláusula de PPT es una cláusula que pretende impedir la implementación de beneficios derivada por los tratados, en la medida que dichos beneficios se reciban cuando sea razonable concluir, teniendo en cuenta todos los hechos y circunstancias pertinentes, que el acuerdo u operación que directa o indirectamente genera el derecho a percibir ese beneficio tiene entre sus objetivos principales la obtención del mismo, excepto cuando se determine que la concesión del beneficio en esas circunstancias es conforme con el objeto y propósito de las disposiciones del convenio fiscal en cuestión.

Toda vez que el **MLI fue recientemente aprobado por el Senado mexicano**, el **entendimiento** de su contenido, aplicación e interpretación se vuelve toral y necesario, **a fin de identificar áreas de oportunidad de los contribuyentes que tienen transacciones transfronterizas.**

1. <https://www.oecd.org/tax/treaties/beps-mli-signatories-and-parties.pdf>

2. [https://www.senado.gob.mx/64/gaceta\\_del\\_senado/documento/129829](https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/129829)

**Lic. Eduardo Michán Escobar**

Presidente de la Comisión Fiscal Internacional del IMCP

\*\*\*



## ANÁLISIS DE LA REFORMA DE PENSIONES RESPECTO A CUOTAS DE RETIRO

El pasado 25 de septiembre de 2020, el Titular del Ejecutivo Federal envió a la Cámara de Diputados la propuesta de reforma en materia de pensiones, la cual fue publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 16 de diciembre de 2020. Ahí se incluían, además de cambios en los requisitos para acceder a una pensión, ajustes en las cuotas sociales y patronales. **La reforma fue planeada para entrar en vigor de forma escalonada, siendo el próximo 1° de enero de 2023 la fecha en la que se modificarán por primera vez los porcentajes aplicables a los patrones.**

La Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social (CROSS Nacional) del IMCP, dentro de sus funciones, cuenta con la encomienda de investigar y analizar temas relevantes en seguridad social, por lo que se advirtió una importante discrepancia entre los distintos rangos de las tablas contenidas en las fracciones II, inciso a), y IV del artículo 168, así como la del Segundo Transitorio, lo cual genera un escenario grave de inseguridad jurídica que, y a la luz de la doctrina jurisprudencial vigente, pondrían en duda la permanencia constitucional y legal de la reforma.

Entre esas irregularidades se corroboró que es imposible ubicar, en algunos casos, el rango en el que corresponde situar a ciertos Salarios Base de Cotización (SBC), al no existir una consistencia lógica, operativa y secuencial entre los distintos rangos, ya que se consideraron para ello el valor del Salario Mínimo (SM) y la UMA, valores que son totalmente distintos.

Lo relevante es dejar patente que, por la metodología con la que está construido el modelo para el pago de cuotas patronales de CV, se advierte que: el rango 02 es inoperante; mientras que el resto (01 a 08) **existen sesgos que generarán algunos escenarios y/o espacios de evasión tributaria** ante la imposibilidad de precisar la cuota patronal aplicable al SBC respectivo; por último, **la ausencia de una cuota fija** que compense el cambio de rangos **implicará una violación notoria a los principios de proporcionalidad y equidad tributaria.**

En opinión de los integrantes de la CROSS Nacional, estas imprecisiones ponen en riesgo las finalidades que persigue la Reforma derivado de las problemáticas que podrían detonarse a partir del 1° de enero de 2023, que son:

1. **Primera problemática.** Las tablas mezclan SM y UMA, por lo que tenemos una incongruencia sobre el límite inferior y el límite superior de salario a considerar en cada rango:



RANGO	ZONA GENERAL	
	INICIO	FIN
1.00 SM	-	172.87
1.01 SM a 1.50 UMA	174.60	144.33
1.51 a 2.00 UMA	145.29	192.44
2.01 a 2.50 UMA	193.40	240.55
2.51 a 3.00 UMA	241.51	288.66
3.01 a 3.50 UMA	289.62	336.77
3.51 a 4.00 UMA	337.73	384.88
4.01 UMA en adelante	385.84	2,405.50

RANGO	ZONA FRONTERIZA	
	INICIO	FIN
1.00 SM	-	260.34
1.01 SM a 1.50 UMA	262.94	144.33
1.51 a 2.00 UMA	145.29	192.44
2.01 a 2.50 UMA	193.40	240.55
2.51 a 3.00 UMA	241.51	288.66
3.01 a 3.50 UMA	289.62	336.77
3.51 a 4.00 UMA	337.73	384.88
4.01 UMA en adelante	385.84	2,405.50

2. **Segunda problemática.** Al no cuantificarse los límites (inferior y superior) en valores precisos (pesos y centavos) existen sesgos para la identificación del cambio de rango, lo que genera espacios de evasión y/o elusión tributaria, tal y como se ejemplifica en las siguientes tablas:

RANGO	ZONA GENERAL	
	INICIO	FIN
1.00 SM	-	172.87
1.01 SM a 1.50 UMA	174.60	144.33
1.51 a 2.00 UMA	145.29	192.44
2.01 a 2.50 UMA	193.40	240.55
2.51 a 3.00 UMA	241.51	288.66
3.01 a 3.50 UMA	289.62	336.77
3.51 a 4.00 UMA	337.73	384.88
4.01 UMA en adelante	385.84	2,405.50

RANGO	ZONA FRONTERIZA	
	INICIO	FIN
1.00 SM	-	260.34
1.01 SM a 1.50 UMA	262.94	144.33
1.51 a 2.00 UMA	145.29	192.44
2.01 a 2.50 UMA	193.40	240.55
2.51 a 3.00 UMA	241.51	288.66
3.01 a 3.50 UMA	289.62	336.77
3.51 a 4.00 UMA	337.73	384.88
4.01 UMA en adelante	385.84	2,405.50

- **Tercera problemática.** Entendemos que las tablas se realizaron atendiendo a lo dispuesto por el artículo 28 de la Ley del Seguro Social (LSS) que establece que nadie podrá cotizar con menos de un SM, ni con más de 25 UMA. A pesar de esto, no se está considerando que para efectos del IMSS se cotiza en función de SBC, lo que conlleva integrar elementos adicionales a la cuota de pago, y también que hay casos en que los cálculos de base de cotización implican una determinación menor al salario mínimo, sin embargo, se deberá cotizar conforme al artículo 28 de la LSS con un salario mínimo por lo menos, por ejemplo: Trabajadores que perciben un salario variable, Trabajadores que laboran semana reducida y Trabajadores que laboran semana reducida con varios patrones.





## Instituto Mexicano de Contadores Públicos

Como CROSS Nacional, vemos necesario atender las problemáticas aquí señaladas mediante una reforma legislativa al decreto, a efecto de contener los escenarios de inseguridad jurídica y/o de evasión y/o elusión fiscal, de lo contrario se detonarán escenarios de inseguridad jurídica y de desproporción e inequidad tributaria que podrán traducirse en justificación legal para no pagar las contribuciones correspondientes conforme a la apuesta con que se edificó en el decreto.

Como Comisión Técnica del IMCP, encargada de analizar las implicaciones de las disposiciones fiscales en materia de seguridad social, estamos dispuestos a colaborar con las autoridades correspondientes para brindar el apoyo técnico necesario que favorezca a la implementación de un mecanismo tributario que cumpla con los estándares legales y constitucionales respectivos, todo en favor de una cultura contributiva que propicie a la construcción de un tejido social sólido que se cimiente en un modelo de seguridad social que atienda a los menos favorecidos bajo una lógica de justicia, solidaridad y equidad.

**M.S.S. Karla Arlaé Rojas Quezada**

Integrante de la CROSS Nacional del IMCP

\*\*\*