

PUNTOS FINOS QUE DEBES CONSIDERAR EN MATERIA SALARIAL PARA 2023

*L.C.C., M.I. y M.A. Eduardo López Lozano
Integrante de la CROSS Nacional*

DIRECTORIO

Dra. Laura Grajeda Trejo

PRESIDENTA

C.P., P.C.FI. y Lic. Héctor Amaya Estrella

VICEPRESIDENTE GENERAL

C.P.C. Rodolfo Servín Gómez

VICEPRESIDENTE DE RELACIONES Y DIFUSIÓN

C.P.C. Ramiro Ávalos Martínez

VICEPRESIDENTE FISCAL

C.P.C José Manuel Etchegaray Morales

PRESIDENTE DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA DEL IMCP ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL (CROSS)

L.C.P., LD. y M.S.S. Karla Arlaé Rojas Quezada

RESPONSABLE DE ESTE BOLETÍN



ES
MIEMBRO
DE



**“LOS COMENTARIOS PROFESIONALES DE ESTE ARTÍCULO SON RESPONSABILIDAD DEL
AUTOR, SU INTERPRETACIÓN SOBRE LAS DISPOSICIONES CITADAS PUEDE DIFERIR DE LA
EMITIDA POR LA AUTORIDAD”**

**INTEGRANTES DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA
ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL CON CARGOS**

C.P.C. y P.C.FI. Arturo Luna López	L.C.P. y MBA. Cristina Zoé Gómez Benavides
C.P. y P.C.F.I. Edgar Enríquez Álvarez	C.P. y P.C.FI. Fidel Serrano Rodulfo
C.P.C. Jaime Zaga Hadid	L.D. José Luis Sánchez García
C.P. y MAC. Juliana Rosalinda Guerra González	L.C.C. y P.C. FI. María Dolores Enríquez Medina
C.P.C. y M.I. Oscar de Jesús Castellanos Varela	L.C.P. Roberto Cristian Agúndez Acuña
L.C.P y PC.F.I. Rolando Silva Briseño	

REGIÓN ZONA CENTRO

C.P.C. Alan Yohan Nájera Olivares	C.P.C. y M.I. Carlos M de la Fuente A
L.C.P, M.I. y M.A. Eduardo López Lozano	C.P.C. y P.C.I. Javier Juárez Ocoténcatl
C.P.C. Mauricio Valadez Sánchez	C.P.C. Miguel Arnulfo Castellanos Cadena
C.P.C. Orlando Corona Lara	C.P.C. Rubén Darío Davalos Palomera
C.P.C. y Dra. Virginia Ríos Hernández	

REGIÓN ZONA CENTRO ISTMO PENINSULAR

C.P.C. y L.D. Francisco Teodoro Torres Juárez	C.P., L.D. y MI. Gisela Beirana Guevara
L.D. y L.C.P José Pablo Hidalgo García	C.P.C. Luis Roberto Montes García

REGIÓN ZONA CENTRO OCCIDENTE

C.P.C. Crispín García Viveros Dr. Juan Carlos De Obeso Orendain	C.P.A. Ernesto Fernández Parra
C.P., M.F. y P.C.CA. José Alfredo Aburto Gaitán	C.P.C. José Guadalupe González Murillo
C.P.C., L.D. y M.F. José Sergio Ledezma Martínez	C.P.C., L.D. y M.F. Luis Manuel Cano Melesio
C.P.C. y M.I. Rigoberto Duarte Ochoa	

REGIÓN ZONA NOROESTE

C.P.C. Claudia Hernández Liñan	L.C.P. Didier García Maldonado
C.P.C. Patricia Solís Ramírez	

REGIÓN ZONA NORESTE

C.P.C. Damaris Villalobos Pérez	C.P.C. y L.D. Juan Ramón Salas García
---------------------------------	---------------------------------------

PUNTOS FINOS QUE DEBES CONSIDERAR EN MATERIA SALARIAL PARA 2023

*L.C.C., M.I. y M.A. Eduardo López Lozano
Integrante de la CROSS Nacional*

Síntesis:

De manera sucinta se revisan las modificaciones a la ley laboral y a la del Seguro Social que entraron en vigor este 2023 y sus efectos para la toma de decisiones en las entidades.

I. Reforma de aumento de días de vacaciones.

Recordemos que a partir del 2023 los días de vacaciones mínimos contemplados por la Ley Federal del Trabajo se incrementaron, así es que el valor de la prima vacacional en automático también creció.

SALARIO BASE DE COTIZACION 2023 (IMSS)

Debido a lo anterior, es necesario realizar los cambios de salario base de cotización para efectos del IMSS e INFONAVIT (con independencia del valor de la contingencia laboral al interior de la empresa), que regirá a partir del pasado 1 de enero de 2023.

Considerando los días mínimos de vacaciones, el aguinaldo de 15 días y una prima vacacional del 25%, los nuevos factores de integración salarial para efectos de aportaciones de seguridad social quedarían como sigue:

Así quedaron los días de vacaciones por año de labores

Años de trabajo ¹	Días de vacaciones
Un año	12 días ²
Dos años	14 días
Tres años	16 días
Cuatro años	18 días

¹ Recuérdese que las vacaciones se “devengan”, es decir que hasta cumplir el año de trabajo se tiene derecho al disfrute.

² Subió al doble, de seis a doce días y los ajustes posteriores se vieron influenciados por este cambio.

Cinco años	20 días
6-10 años	22 días
11-15 años	24 días
16-20 años	26 días
21-25 años	28 días
26-30 años	30 días
31-36 años	32 días

Fin del factor 1.0452

Y con base en ello, se debe determinar un nuevo factor de integración (en base a la antigüedad del trabajador). Si solamente se perciben las prestaciones de la Ley Federal el Trabajo

El factor será el resultado de sumar los días de trabajo, la prima vacacional, convertida en días y el aguinaldo:

Días de salario:	365
Vacaciones 6 por prima vacacional del 25% igual a	1.5
Aguinaldo	15
Total:	381.5
Entre	365
Factor hasta diciembre 2022:	1.0452

A partir de 2023, el factor se modifica y explica para el primer caso y se muestra table que contiene lo aplicable a cada antigüedad:

Días de salario:	365
Vacaciones 12 por prima vacacional del 25% igual a	3
Aguinaldo	15
Total:	383
Entre	365
Factor hasta diciembre 2022:	1.0493 ³

³ Conforme al artículo 17 el Código Fiscal Federal se deben tomar los dígitos hasta el diezmilésimo.

El pasado 24 de enero el Instituto Mexicano del Seguro Social modificó la versión del SUA, 3.6.3, pero algunos han reportado un error en la determinación del factor usado (el anterior 1.0452) está tomando SBC en 216.82 (207.44 por 1.0452), aun no hace el cambio a 1.0493, pero debe ser; $207.44 * 1.0493 = 217.67$

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	DÍAS DE		PRIMA VACACIONAL	FACTOR DE INTEGRACIÓN
	AGUINALDO	VACACIONES		
1	15	12	25%	1.0493
2	15	14	25%	1.0507
3	15	16	25%	1.0521
4	15	18	25%	1.0534
5	15	20	25%	1.0548
6 - 10	15	22	25%	1.0562
11 - 15	15	24	25%	1.0575
16 - 20	15	26	25%	1.0589
21 - 25	15	28	25%	1.0603
26 - 30	15	30	25%	1.0616
31 - 35	15	32	25%	1.0630

Es importante recordar que, en efecto, el IMSS debe realizar automáticamente la actualización, pero los hace solo con los salarios mínimos de ley (fronterizos o no).

Si sus empleados tienen más de un año en su empresa o cambian los días de vacaciones por Contratos Individuales, Colectivos, Ley o por antigüedad de los trabajadores, es importante se realice la actualización de Salario de acuerdo con el Factor de actualización correspondiente a las prestaciones y años de servicio de cada trabajador en su empresa.

A este respecto es importante revisar pues existe un grupo de laboristas que estima que para determinar las vacaciones en trabajadores que venían prestando servicios al patrón a 2022 es válido determinar las vacaciones considerando el número de días de vacaciones devengadas de conformidad con la Ley vigente al 31 de diciembre y sacar la proporción de las relativas a partir de la reforma en 2023, lo que determinaría diversos salarios base de cotización y no aplicaría un factor de integración del Salario de manera general a todos los trabajadores.

II. Incremento del salario mínimo (a 207.44 para región no frontera Norte)

Se incrementan los salarios mínimos (no profesionales y profesionales) en base a la zona donde se presta el servicio; los 43 municipios de la Región frontera Norte y el Resto del país.

El solo ajuste a los mínimos basta para incrementar las cargas de seguridad social pues, de conformidad con el artículo 28, las cuotas obrero-patronales al IMSS se causan con el salario Mínimo o el Salario Mínimo integrado (dependiendo sí se trata de jornadas o semanas reducidas o trabajadores con jornada normal).

Las cuotas del IMSS se incrementaron pues, por el solo efecto del ajuste al Salario mínimo general y profesional, no importa la región del país donde se realice el trabajo.

III. Se actualiza Tarifa de salarios, pero no la Tabla de subsidio.

El Impuesto sobre la Renta de los trabajadores se determina considerando la aplicación de un tarifa -la del artículo 96- y una tabla, la de subsidio al empleo.

El ajuste está previsto para la Tarifa⁴, pero no para la Tabla del subsidio.

Esta actualización trae consigo dos consecuencias:

- Una supuesta retención de ISR en salarios mínimos o salarios mínimos más prestaciones.

De conformidad con el artículo 93, fracción I de la LISR, los trabajadores con salario mínimo que reciban prestaciones distintas al salario, siempre que estas no excedan de los mínimos señalados en la LFT, estarán exentas del pago de ISR.

Si el trabajador tiene premios de puntualidad o premio de asistencia o ambos, gana más del salario mínimo, pero si recibe prestaciones legales sobre la base de dicho salario, no debería efectuarse retención; por ejemplo, por haber trabajado en un día inhábil y domingo, como el 1º de enero de 2023, como los ingresos y prestaciones se reciben sobre la base del salario mínimo, no debería efectuarse retención, aunque el monto percibido sea mayor.

Si bien es cierto que el artículo 96 de la LISR, dispone que no se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

Cuidado, hay empresas que han decidido pagar un peso más al trabajador para retenerle, recuérdese que un trabajador no puede percibir menos de un salario mínimo constitucionalmente, consulte a su asesor, pues no puede variar por capricho o por ligereza el monto señalado en el contrato de trabajo.

Habrá que estar pendientes de que los proveedores de los programas de nómina hagan los cambios correspondientes para que, en el caso de dichos trabajadores, no se les determine impuesto a retener, que tampoco tiene obligación de enterar el patrón.

⁴ En el artículo 152 de la LISR

Las autoridades fiscales deben considerar:

1. Determinar un procedimiento para el llenado y presentación de los CFDI de nómina.

La autoridad conoce de estas problemáticas pues en 2022 se empezó a generar en la zona fronteriza norte, peor solo emitió una página de “PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE LA NO RETENCIÓN DE ISR POR SALARIO MÍNIMO EN LA REGIÓN FRONTERIZA NORTE” sin señalar como llenar el CFDI o alguna otra indicación.

2. Determinar en sus invitaciones y requerimientos, que no se trata de un impuesto que el patrón debió retener, para evitar posibles multas
3. Favor de analizar, en obvio de repeticiones innecesarias, el artículo: problemática del cálculo del impuesto sobre la Renta al salario mínimo 2023 publicado por la compañera integrante de CROSS nacional, la Dra. Dra. y C.P.C. Virginia Ríos Hernández⁵
 - Para los salarios mayores, se derivará en una menor retención en virtud que se ajusta la tarifa del artículo 96, para tratar de buscar la proporcionalidad con la capacidad adquisitiva del salario y el ISR a retener.

IV. Aumento en la aportación patronal de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez ante el IMSS

Derivado del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social y de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el retiro, publicado en el DOF el 16 de diciembre de 2020, en 2023 se incrementarán⁶ las cuotas patronales del ramo de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, de conformidad con lo establecido en el Artículo Segundo Transitorio del mencionado Decreto, que establece que el incremento será anual y gradual (para 2023...)

SBC	SBC EN PESOS	CUOTA CEA y V
• 1 Salario Mínimo (SM)	\$ 207.44	3.150%
• De 1.01 SM a 1.5 UMA	\$ 209.51 a \$155.61	3.281%
• De 1.51 a 2.0 UMA	\$ 156.65 a \$207.48	3.575%
• De 2.01 a 2.5 UMA	\$ 208.52 a \$259.35	3.751%
• De 2.51 a 3.0 UMA	\$260.39 a \$311.22	3.869%
• De 3.01 a 3.5 UMA	\$312.26 a \$363.09	3.953%
• De 3.51 a 4.0 UMA	\$364.13 a \$414.96	4.016%
• De 4.01 UMA en adelante	\$416.00	4.241%

⁵ Enero 2023-01 visible en: <https://imcp.org.mx/wp-content/uploads/2023/01/CROSS-Infom-2023-01.pdf>

⁶ Este incremento es únicamente en la cuota patronal. La cuota obrera no sufre cambios.

Su primera aplicación será en el bimestre enero – febrero, a pagar a más tardar el 20 de marzo de 2023.

Acciones a ejercer:

Por los puntos I y II.

a. Adecuación a Contratos de Trabajo por contrataciones 2023.

b. Adecuación a Reglamento Interior de Trabajo y demás documentación de control de tiempos trabajados y vacaciones, ejemplo; la comisión mixta de antigüedades y el cuadro de vacaciones de personal.

c. Adecuación a roles y logística de producción con personal y periodos a autorizar y definir qué pasará con aquellos días no obligatorios que, eventualmente la empresa era flexible; ejemplos: fiestas patronales, día de la madre, día de muertos, días “santos”, 12 de diciembre, etcétera.

d. Programa de contratación eventual, en su caso.

Para cumplir los procesos y programas con clientes.

e. Modificar factor de integración de salario para IMSS e INFONAVIT.

Conforme a lo expuesto.

f. Revisa y modifica, en su caso, tus tabuladores salariales.

Por ejemplo, si para un puesto la empresa tenía al salario mínimo 2022 para el trabajador clase C, \$190 para el puesto clase “B” y \$205 para el puesto “A” y ahora todos quedaron bajo el salario mínimo, ¿cómo se ajustarán?

Por el punto III:

g. Incorporar Tarifa actualizada del Anexo 8 RMF publicada el 27 diciembre de 2022. (aplica a las 32 tarifas para personas físicas)

h. Análisis de efecto cancelación de subsidio al empleo y montos a percibir por sus trabajadores.

i. efectuar corridas financieras, revisar efectos y corregir desviaciones que tengan efecto en el clima laboral.

j. Revisar con sus asesores como deberán emitirse CFDI de perceptores de salario mínimo que, no debe haber retención, pero por efecto el procedimiento la arroja.

IV. Aumento en la aportación patronal de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez ante el IMSS

- a. Es un incremento diferenciado en función al SBC de cada empleado.
- b. Hacer corridas financieras para determinar: Costos, contratación, despido o ajustes en salarios, prestaciones o personal.
- c. Considerar que el incremento será cada año (que inicia en 2023 y termina con el empleo y el país o hasta 2030)
- d. Establecer impacto financiero en la empresa y determinar, en su caso, si acudirán a tribunales ante el hecho de que una reforma legal no se puede corregir con un criterio de la autoridad, menos aun con un nuevo SUA. Al respecto, se sugiere revisar con más profundidad opciones legales a este respecto derivadas del análisis en el Boletín de Noticias de la CROSS 2022-18 “PROBLEMÁTICAS EN LA APLICACIÓN DEL INCREMENTO DE LA CUOTAS PATRONALES DE LA RAMA DE CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y PROPUESTA PARA SOLUCIONARLAS.