



**Asesor  
Fiscal,  
Jurídico  
y Laboral**

# **Impacto de los cambios laborales en la nómina 2023**

**Mtra. Erika María Rivera Romero  
E. F. y L.C. Francisco Brito Márquez**

# Objetivo

Conocer:

- El efecto de las últimas modificaciones en materia laboral en el cálculo de la nómina como en el ISR y cuotas de seguridad social

# Agenda

## Aspectos laborales

- PTU
- Vacaciones

## Aspectos fiscales

- Actualización de tablas
- ISR en salario mínimo
- Subsidio al salario en extinción
- CFDI de nóminas

**PTU**

# Qué señala la Constitución

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, **sin contravenir a las bases siguientes**, deberá expedir leyes sobre el trabajo las cuales regirán.

...

“IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una **Comisión Nacional**, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno Federal, **fijará el porcentaje de las utilidades** que deba repartirse entre los trabajadores;

(art. 123. A, CPEUM)

b) La Comisión Nacional **practicará las investigaciones** y realizará los **estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional**. Tomará asimismo **en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país**, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) la misma Comisión **podrá revisar el porcentaje** fijado **cuando existan nuevos estudios de investigaciones que lo justifiquen**;

d) **la Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades** a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años a los trabajos de explotación y a otras actividades cuando lo justifiquen su naturaleza y condiciones particulares;

**e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la LISR. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzquen convenientes ajustándose al procedimiento que determine la Ley; y**

**f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas”**

# Sexta Resolución de la Comisión Nacional

Porcentaje aplicable (%)	Base aplicable	Fecha de publicación de la resolución
<b>10</b>	Renta gravable, según LISR	18 de septiembre de 2020

# Qué es la PTU

## Objetivo

## Naturaleza

- Deber de justicia social, para la consecución de la igualdad material por medio de la redistribución de la riqueza
- Derecho para percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes y servicios, cuyo principio fundamental es regular el justo equilibrio económico y social
- Concreción del equilibrio entre el trabajo y el capital, reconociendo la integración del trabajador en la empresa, como parte del proceso de producción; lo cual tiende a buscar la mejora en la distribución de la riqueza y en lograr un aumento en la productividad con el esfuerzo común de trabajadores y empresarios
- No es una prestación derivada de los servicios; es la cantidad a que tienen derecho los trabajadores por concepto de "utilidades de la empresa" y que su generación depende de los rendimientos generados en el año fiscal; porque según el principio de justicia social, los patrones comparten parte de sus ganancias a quienes les ayudaron a generarlas

# Quiénes están obligados al reparto

Toda persona física o moral con actividades de producción o distribución de bienes o servicios, sean o no contribuyentes del ISR que tengan trabajadores a su servicio. Es decir:

➤ empresas:

- ✓ que se fusionaron, traspasaron o cambiaron su nombre o razón social
- ✓ que tengan diversos establecimientos, sucursales o agencias, plantas de producción o de distribución de bienes o servicios, siempre que estas acumulen sus ingresos en una sola declaración para efectos del pago del ISR

*Arts. 117, LFT y 80, LISR*



- organismos descentralizados que no tengan fines humanitarios de asistencia y las compañías de participación estatal constituidas como sociedades mercantiles
- asociaciones o sociedades civiles sin fines de lucro, *cuyos ingresos los hubiesen obtenido por la enajenación de bienes distintos a su activo fijo o presten servicios a personas distintas de sus miembros, siempre que dichos ingresos excedan del 5 % de sus ingresos totales,* y
- sociedades cooperativas que tengan trabajadores

Arts. 117, LFT y 80, LISR

# Patrones exentos de repartir utilidades

## ➤ *Empresas:*

- ✓ *de nueva creación durante su primer año de funcionamiento, contado a partir de la fecha del aviso de alta ante el SAT*
- ✓ *dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, previa calificación realizada por la Secretaría de Economía el plazo se amplía a dos años*
- ✓ *de industria extractiva de nueva creación, durante el tiempo de exploración*
- ✓ *cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al ISR menor de \$ 300,000.00*

*Arts. 126, LFT y Resolución por la que se da cumplimiento a la fracción VI del artículo 126 de la LFT del 19 de diciembre de 1996*

- instituciones de asistencia privada que con bienes de propiedad particular ejecuten actos humanitarios sin propósitos de lucro, e
- IMSS e instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia



*Arts. 126, LFT y Resolución por la que se da cumplimiento a la fracción VI del artículo 126 de la LFT del 19 de diciembre de 1996*

# Quiénes sí y quiénes no tienen derecho a disfrutarla

## Sujetos con derecho

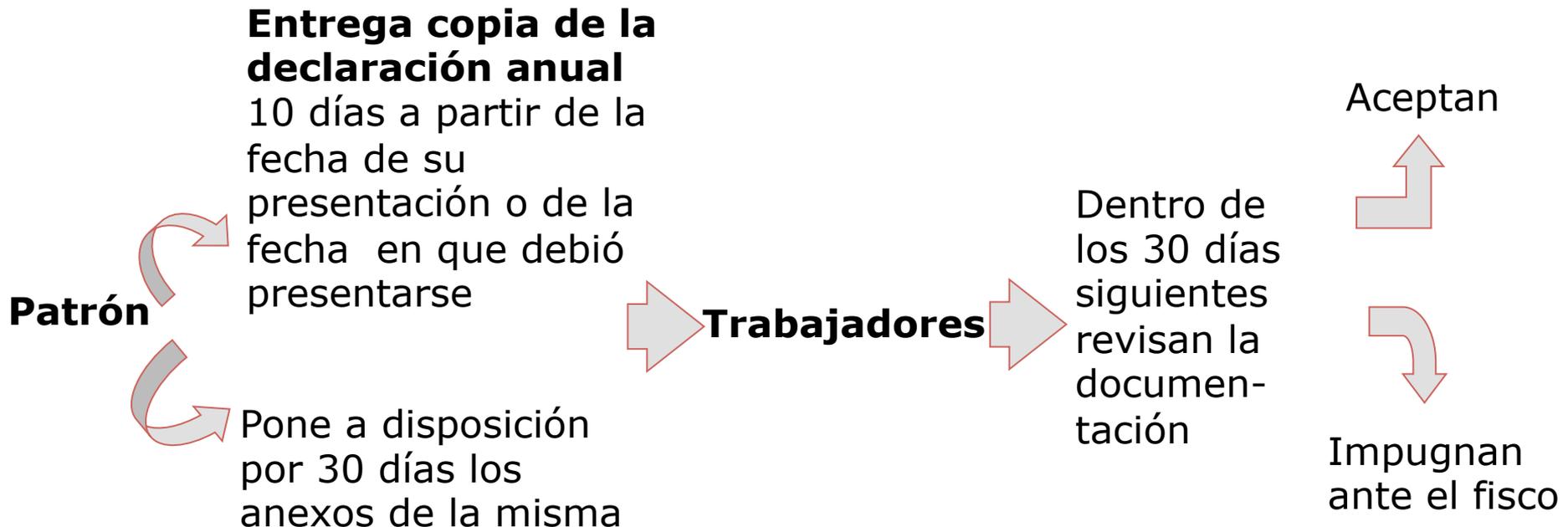
- Todo trabajador, independientemente de su categoría o forma de contratación
- Directores y gerentes **de área**
- Empleados **eventuales** que tengan por lo menos 60 días laborados en el ejercicio fiscal
- Ex trabajadores de **planta, independientemente del tiempo laborado**, y
- Ex trabajadores por tiempo u obra determinada, si laboraron por lo menos 60 días

## Sujetos sin derecho

- Directores, administradores y gerentes **generales**
- Trabajadores y ex trabajadores **eventuales** que laboraron menos de 60 días en el ejercicio respectivo
- Prestadores de servicios profesionales independientes
- Comisionistas mercantiles
- Socios de la empresa, y
- Trabajadores domésticos

# Nueva mecánica de reparto

## 1) Entrega de la declaración a los trabajadores



*Arts. 121, fraccs. I y II, LFT; 9o. y 10, Reglamento de los artículos 121 y 122 de la LFT*

## 2) Integración de la Comisión Mixta para el reparto de utilidades

- Obligación patronal de participar en la integración y funcionamiento de esta Comisión
- su incumplimiento implica la imposición de una multa de 250 a 5,000 VUMA
- debe ser paritaria e integrarse durante los 10 días siguientes a la entrega de la declaración anual a los representantes de los trabajadores
- trabajadores de confianza no pueden ser representantes de los trabajadores
- es necesario elaborar un acta de integración e instalación de la Comisión, misma que deben firmar sus integrantes

## **Información a proporcionar la empresa a la Comisión para elaborar el proyecto de reparto**

- Nómina y listas de raya del personal sindicalizado y de confianza
- tarjetas o listas de asistencia de los mismos
- certificados de incapacidad y constancias de permisos concedidos
- listas de ex trabajadores (con nombres, salarios pagados y fecha de separación)
- relación de los trabajadores de confianza, con la descripción de las funciones que realizan
- listado de trabajadores eventuales con el número de días trabajados
- detalle de las cantidades no cobradas o reclamadas
- nóminas y recibos de pago de utilidades en el ejercicio anterior

## ➤ Funciones:

- ❑ **determinar las reglas** bajo las cuales se repartirán las utilidades entre los trabajadores
- ❑ formular el proyecto de reparto individual de utilidades de los trabajadores y **plasmarse en las actas levantadas por la misma las consideraciones para calcular el reparto**
- ❑ **entregar el proyecto de reparto**, debidamente aprobado por los integrantes de la Comisión para que la empresa proceda al pago correspondiente en los términos establecidos
- ❑ **dar la debida publicidad al proyecto** de reparto fijándolo en su caso, en cada establecimiento o sucursal de la empresa, cuando menos con 15 días de anticipación al pago
- ❑ **comunicar a los subordinados sobre el derecho** que tienen **para inconformarse** con el proyecto de reparto, y **resolver tales inconformidades** en un término de 15 días

## Días efectivamente laborados

- Días trabajados
- incapacidades por riesgos de trabajo
- incapacidades por maternidad
- permisos con goce de salario
- vacaciones
- días de descanso semanal y festivos legales y contractuales

## Salarios percibidos

- La base salarial es la cuota diaria
- los trabajadores de confianza participarán considerando **el salario más alto de los trabajadores sindicalizados o de planta aumentado en un 20 %**

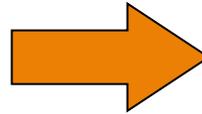
*Arts. 124 y 127, fraccs. II y IV, LFT*

- Qué pasa si la empresa no generó utilidades



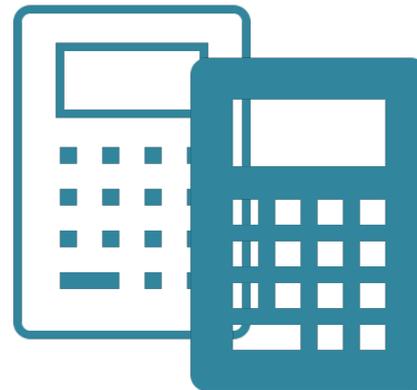
### 3) Formulación del proyecto de reparto individual

**Utilidad Repartible**



10 % de la renta gravable

- A este monto se le suman las utilidades no cobradas
- la cantidad repartible se dividirá en dos partes iguales:
  - ✓ 50 % por el número de días trabajados durante el año
  - ✓ 50 % de acuerdo con el monto de los salarios devengados por los trabajadores durante el año

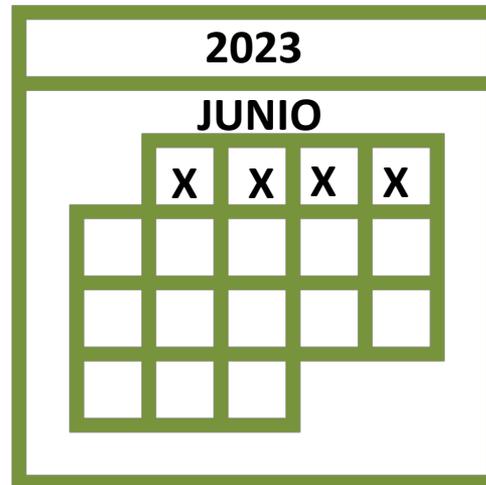


Arts. 120 y 123, LFT

Es **ESENCIAL** cumplir con **todas** estas exigencias para efectos del cómputo del año de prescripción previsto en el numeral 516 de la LFT



El pago de PTU es exigible hasta en tanto **la participación individual de cada trabajador se determine en cantidad líquida** y dicha determinación **se notificada** a los trabajadores



*Jurisprudencia: REPARTO DE UTILIDADES. MOMENTO A PARTIR DEL CUAL INICIA EL CÓMPUTO DEL PLAZO DE UN AÑO, PARA QUE OPERE LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA EXIGIRLO, Registro digital 190358*

# Caso práctico

Trabajador	Tipo de trabajador	Puesto	Días trabajados	Cuota diaria	Salario devengado	Salarios devengados base PTU	Salario mensual
Antonio Vázquez Roa	Planta	Auxiliar administrativo	365 <sup>1</sup>	\$ 333.33	\$121,665.45	\$121,665.45	\$9,999.90
Alex Roma Zarate	Planta	Agente de ventas	320 <sup>2</sup>	1,000.00	320,000.00	320,000.00	30,000.00
Jennifer López Sánchez	Eventual	Intendencia	365 <sup>3 y 5</sup>	207.44	75,715.60	75,715.60	6,223.20
Ana Leal Villa	Planta	Gerente de mercadotecnia	365 <sup>4</sup>	4,500.00	1,642,500.00	525,600.00	135,000.00
Rogelio Vargas Cortés	Planta	Cobrador	315	545.00	171,675.00	171,675.00	16,350.00
Ángel Alba Ruíz	Planta	Contador junior	350	1,200.00	420,000.00	420,000.00	36,000.00
María Fernanda Suárez	Eventual	Intendencia	30 <sup>3</sup>	241.00	7,230.00	N/A	7,230.00
Luis Medel Vieyra	Planta	Director General	365 <sup>6</sup>	8,000.00	2,920,000.00	N/A	240,000.00
<b>Total</b>			<b>2,080</b>		<b>\$5,678,786.05</b>	<b>\$1,634,656.05</b>	

## Notas:

1. Se consideraron 95 días de incapacidad por riesgo de trabajo, ya que son días laborados
2. En ingresos variables tales como comisiones, la base para el cálculo es el promedio de las percepciones obtenidas durante el año
3. El personal eventual participa siempre que tengan un mínimo de 60 días laborados durante el año
4. El personal de confianza está limitado en su participación, a razón de un salario máximo (se suman los salarios obtenidos durante el año por el trabajador sindicalizado con más alto ingreso, o a falta de este, del de planta con más alto ingreso, aumentado en un 20 %)
5. Se incluyeron los días de incapacidad por maternidad porque se consideran como laborados
6. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participan del reparto de utilidades

## 1.- Cálculo del monto total de la base para el reparto de PTU

	<b>Fórmula</b>	<b>Sustitución</b>
	Base gravable 2022 según la declaración anual	\$13,155,000.00
Por:	Porcentaje de participación señalado en la Sexta Resolución emitida por la Comisión Nacional para la Participación en las Utilidades de las Empresas	10 %
<b>Igual:</b>	<b>PTU a repartir</b>	<b>\$1,315,500.00</b>
Más:	PTU no reclamada de años anteriores	275,000.00
<b>Igual:</b>	<b>Total PTU a repartir</b>	<b>\$1,590,500.00</b>

## 2.- Determinación de la proporción de utilidades en función a:

### Días laborados

	<b>Fórmula</b>	<b>Sustitución</b>
	Total PTU a repartir	\$1,590,500.00
Por:	Procentaje a repartir según número de días laborados	50 %
<b>Igual:</b>	<b>PTU a repartir según días laborados</b>	<b>\$795,250.00</b>

### Salarios devengados

	<b>Fórmula</b>	<b>Sustitución</b>
	Total PTU a repartir	\$1,590,500.00
Por:	Procentaje a repartir según monto de salarios devengados	50 %
<b>Igual:</b>	<b>PTU a repartir según monto de salarios devengados</b>	<b>\$795,250.00</b>

### 3.- Cálculo de los factores de utilidad

#### Días laborados

	<b>Fórmula</b>	<b>Sustitución</b>
	PTU a repartir según días laborados	<b>\$795,250.00</b>
Entre:	Total días laborados	2,080
<b>Igual:</b>	<b>Factor de utilidad de días laborados</b>	<b>382.3317307692</b>

#### Salarios devengados

	<b>Fórmula</b>	<b>Sustitución</b>
	PTU a repartir según monto de salarios devengados	\$ 795,250.00
Entre:	Total de salarios devengados base PTU	1,634,656.05
<b>Igual:</b>	<b>Factor de utilidad de salrios devengados base PTU</b>	<b>0.486493779532</b>

## 4.- Determinación individual de utilidades según días laborados

<b>Trabajador</b>	<b>Factor dias laborados</b>	<b>Días laborados</b>	<b>PTU por días laborados</b>
Antonio Vázquez Roa	382.3317307692	365	\$139,551.08
Alex Roma Zarate	382.3317307692	320	122,346.15
Jennifer López Sánchez	382.3317307692	365	139,551.08
Ana Leal Villa	382.3317307692	365	139,551.08
Rogelio Vargas Cortés	382.3317307692	315	120,434.50
Ángel Alba Ruíz	382.3317307692	350	133,816.11
<b>Total</b>		<b>2,080</b>	<b>\$795,250.00</b>

## 5.- Determinación individual de utilidades según salarios devengados

Trabajador	Factor salarios devengados	Salario devengado PTU	PTU por salarios devengados
Antonio Vázquez Roa	0.486493779532	\$ \$121,665.45	\$59,189.48
Alex Roma Zarate	0.486493779532	320,000.00	155,678.01
Jennifer López Sánchez	0.486493779532	75,715.60	36,835.17
Ana Leal Villa	0.486493779532	525,600.00	255,701.13
Rogelio Vargas Cortés	0.486493779532	171,675.00	83,518.82
Ángel Alba Ruíz	0.486493779532	420,000.00	204,327.39
<b>Total</b>		<b>\$1,634,656.05</b>	<b>\$795,250.00</b>

## 6.- Determinación individual total de utilidades repartibles por trabajador según proyecto

Trabajador			
	PTU por días laborados	PTU por salarios devengados	PTU repartible
Antonio Vázquez Roa	\$139,551.08	\$59,189.48	\$ 198,740.56
Alex Roma Zarate	122,346.15	155,678.01	278,024.16
Jennifer López Sánchez	139,551.08	36,835.17	176,386.25
Ana Leal Villa	139,551.08	255,701.13	395,252.21
Rogelio Vargas Cortés	120,434.50	83,518.82	203,953.32
Ángel Alba Ruíz	133,816.11	204,327.39	338,143.50
	<b>\$795,250.00</b>	<b>\$795,250.00</b>	<b>\$1,590,500.00</b>

# Obligatoriedad de topar la PTU

**Artículo 127.- El derecho de los trabajadores** a participar en el reparto de utilidades, **reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, se ajustará a las normas siguientes:

“... ”

VIII. El monto de la participación de utilidades tendrá **como límite máximo tres meses del salario del trabajador** o el **promedio de la participación recibida en los últimos tres años**; se aplicará el monto que resulte más favorable al trabajador.”

## 7.- Determinación del tope de tres meses de salario

<b>Trabajador</b>	<b>Salario mensual</b>	<b>Número de meses</b>	<b>Tope de salario de tres meses</b>
Antonio Vázquez Roa	\$ 9,999.90	3	\$ 29,999.70
Alex Roma Zarate	30,000.00	3	90,000.00
Jennifer López Sánchez	6,223.20	3	18,669.60
Ana Leal Villa	135,000.00	3	405,000.00
Rogelio Vargas Cortés	16,350.00	3	49,050.00
Ángel Alba Ruíz	36,000.00	3	108,000.00

## 8. Determinación del tope de promedio legal de PTU

Trabajador	Utilidades recibidas			Tope promedio legal de PTU
	2020	2021	2022	
Antonio Vázquez Roa	\$210,458.00	\$ 50,000.00	\$92,000.00	\$117,486.00
Alex Roma Zarate	158,900.00	56,800.00	85,135.00	100,278.33
Jennifer López Sánchez		11,500.00	1,250.00	6,375.00 <sup>1</sup>
Ana Leal Villa	45,000.00	100,000.00	53,021.00	66,007.00
Rogelio Vargas Cortés			45,000.00	0.00 <sup>2</sup>
Ángel Alba Ruíz	36,090.00	27,001.00	12,560.00	25,217.00

### Notas:

1. Atendiendo al principio general de derecho que reza: “nadie está obligado a lo imposible”, y al de justicia social que impera en materia laboral, para obtener el promedio de PTU recibida en los últimos tres años, se debe sumar el importe de utilidades recibidas por ese colaborador y dividirlo entre dos. Así, el patrón estará en la posibilidad de hacer la comparación referida en la nueva fracción VIII del numeral 127 de la LFT

2. Este trabajador ingresó en el 1o. de enero de 2022, por ello no recibió PTU en años previos por eso su promedio de PTU es \$ 0.00

## 9.- Comparativa para determinar la PTU a pagar por trabajador

Trabajador	PTU repartible	Tope de		PTU a pagar después del comparativo	Remanente de PTU
		Salario de tres meses	Promedio legal de PTU		
Antonio Vázquez Roa	\$198,740.56	\$29,999.70	\$117,486.00	\$117,486.00	\$81,254.56
Alex Roma Zarate	278,024.16	90,000.00	100,278.33	100,278.33	177,745.83
Jennifer López Sánchez	176,386.25	18,669.60	6,375.00	18,669.60	157,715.65
Ana Leal Villa	395,252.21	405,000.00	66,007.00	395,252.21	0.00
Rogelio Vargas Cortés	203,953.32	49,050.00	0.00	49,050.00	154,903.32 <sup>1</sup>
Ángel Alba Ruíz	338,143.50	108,000.00	25,217.00	108,000.00	230,143.50
<b>Total</b>	<b>\$1,590,500.00</b>			<b>\$788,736.14</b>	<b>\$801,763.86<sup>2</sup></b>

### Notas:

1. Como este trabajador ingresó en el 1o. de enero de 2022, no recibió PTU en años previos por eso su promedio de PTU es \$ 0.00, de ahí que solo se tome el tope de tres meses de salario
2. Esta cantidad debe conservarse porque al tener la naturaleza de PTU es propiedad de los trabajadores, por ende el patrón no la puede tocar

# Destino del remanente de PTU



# Qué ocurre con los criterios de la STPS

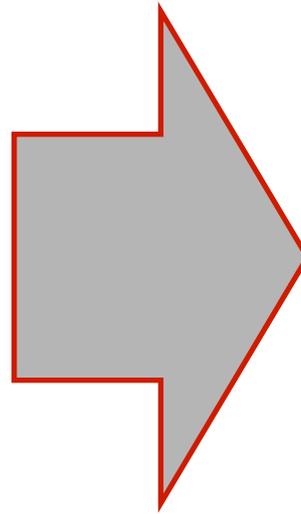
- Únicamente cuando este monto sea superior a 90 días (tres meses) del salario del trabajador, se establecen los 90 días de salario como límite máximo de pago del PTU, salvo que el promedio del PTU pagado por la empresa a los trabajadores según su categoría en los últimos tres años sea superior a los 90 días, entonces invariablemente se deberá pagar dicha cantidad promediada, ya que este monto resulta más benéfico para el trabajador.
- En el caso de la aplicación del reparto de utilidades en la modalidad que prevé pagar el PTU mediante el promedio del salario de los últimos tres años, la antigüedad del trabajador no será un factor para tomarse en cuenta. En consecuencia, a los trabajadores con antigüedad menor a tres años se les deberá aplicar para el cálculo referido, el monto promediado de los últimos tres años que haya correspondido a la categoría, plaza, cargo, nivel o puesto que ocupan en ese momento.
- Los alcances contenidos en la fracción VIII, del artículo 127, establecen parámetros mínimos que se deben observar sin perjuicio de que los sectores económicos, de común acuerdo con los trabajadores, establezcan mejores condiciones a través de la negociación colectiva. Este supuesto aplica siempre y cuando el cálculo del reparto de utilidades del 10 % exceda de tres meses del salario del trabajador.

# Aviso de prensa a los extrabajadores

## No existe la obligación

La LFT únicamente establece la obligación:

- patronal de poner a disposición del personal la declaración anual de impuestos y sus anexos para que conozcan la renta gravable, y
- de la Comisión de dar a conocer el proyecto de reparto



Para dar cumplimiento a estas exigencias **en relación con los ex trabajadores con derecho a participar en las utilidades, se ha utilizado la publicidad vía prensa**

# Plazo para el pago de utilidades

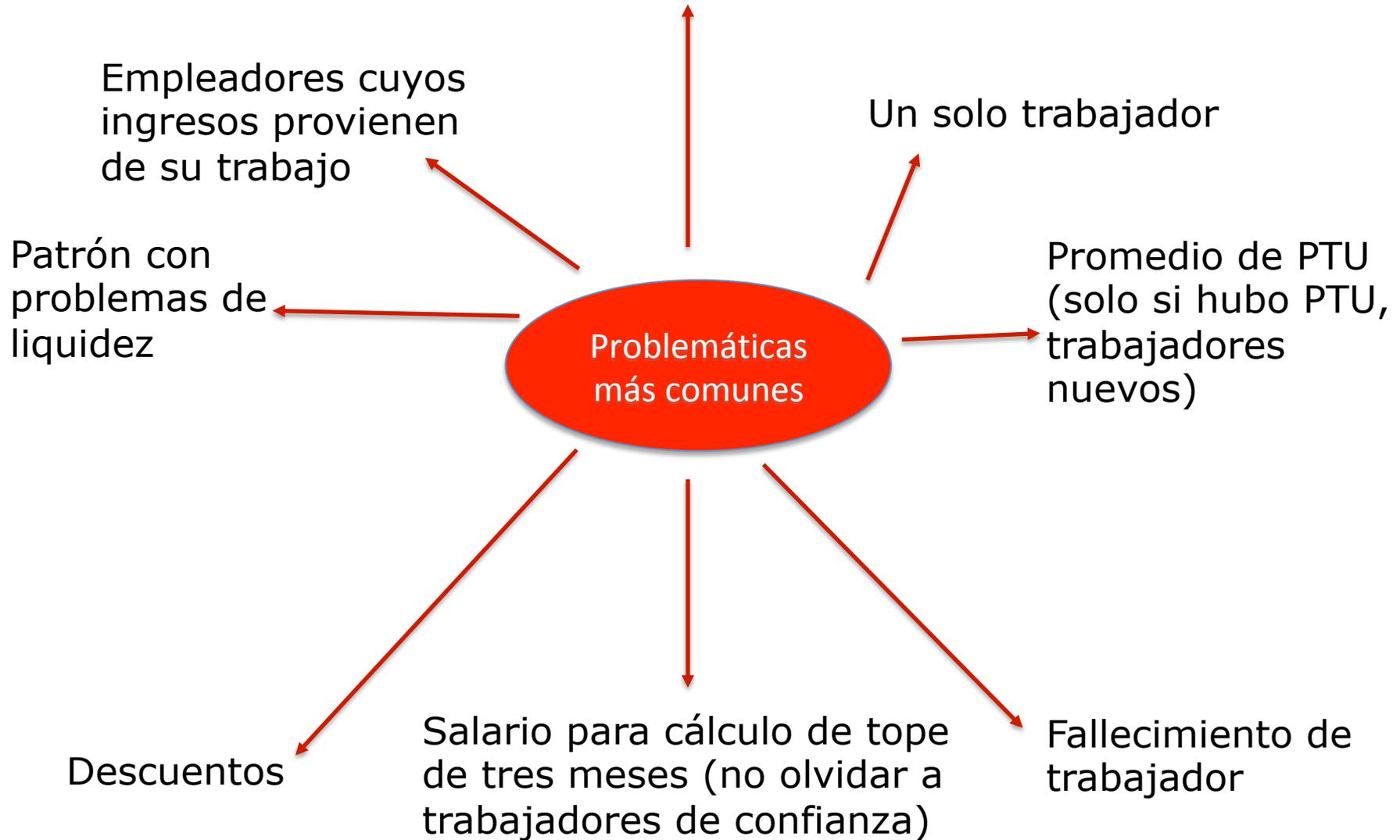
- **Dentro** de los **60 días posteriores** a la fecha señalada para la presentación de la declaración anual ante el SAT. En 2023:
  - ❑ 30 de mayo para las personas morales, y
  - ❑ 29 de junio para los patrones personas físicas
- en caso de que el patrón presente declaración complementaria, por dictamen, corrección o crédito parcialmente impugnado, el pago deberá efectuarlo dentro de los 60 días siguientes a la fecha de la presentación de dicha declaración

*Arts. 122, LFT y 7o., Reglamento de los artículos 121 y 122 de la LFT*

# Consecuencias de incumplimiento

- Si la empresa cuenta con un CCT o CL los trabajadores pueden hacer valer su derecho de huelga, solicitando su cumplimiento
- En el caso del personal con contrato individual de trabajo, podrán demandar su pago, dentro del plazo de un año, contado a partir de la fecha en que la obligación es exigible (31 de mayo de 2023 al 30 de mayo de 2024/30 de junio de 2023 al 29 de junio de 2024), ante:
  - ❑ el Tribunal Laboral, pero previamente, tendrán que agotar la instancia administrativa de conciliación
- Sin perjuicio de lo anterior, la autoridad laboral puede imponer una multa de 250 a 5,000 VUMA

## Trabajadores con semana y jornada reducida



# Efectos de la entrega de esta prestación en el salario base de cotización



# Vacaciones

# Objetivos de la reforma a la LFT en materia de vacaciones dignas

- Garantizar y otorgar certeza a los trabajadores el disfrute de sus vacaciones conforme a sus necesidades personales y familiares RESPETANDO su derecho de convenir con su patrón los tiempos y forma de disfrute
- Coadyuvar a una mejor:
  - ❑ integración familiar
  - ❑ productividad laboral

# De qué trata la reforma

- Aumentar de 6 a 12 días laborables de vacaciones a los trabajadores (primer año de servicios)
- Ese periodo de 12 días se incrementará 2 días hasta llegar a 20
- A partir del sexto año, el lapso aumentará 2 días por cada 5 años laborados

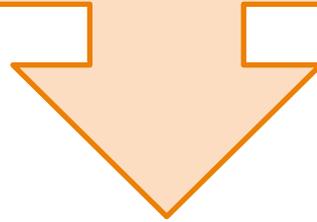
Años de servicios	Periodo vacacional a disfrutar (días)
1	12
2	14
3	16
4	18
5	20
6-10	22
11-15	24

(Art. 76 LFT)

- El disfrute de vacaciones a que se tenga derechos debe ser de por lo menos 12 días continuos
- Trabajadores podrán convenir con su patrón la forma y el tiempo en que gozarán de sus vacaciones, ya sea en forma continua o parcial
- En vigor desde el 1o. de enero de 2023
- Es aplicable a contratos individuales y colectivos de trabajo, siempre que resulte más favorable a los trabajadores

*(Arts. 78 LFT y primero y segundo transitorios)*

“las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia”



Disfrute a los nuevos días de vacaciones no es retroactivo (si se adquirió el lapso de descanso antes del 1o. de enero de 2023, se goza como estaba el texto de la LFT antes de la reforma)

(Art. 6, LFT)

Del total del periodo que le corresponda conforme a lo previsto en el artículo 76 de esta Ley, **la persona trabajadora disfrutará de doce días de vacaciones continuos, por lo menos.** Dicho periodo, a potestad de la persona trabajadora **podrá ser distribuido** en la forma y tiempo que así lo requiera.

(Art. 78, LFT)

Las vacaciones **deberán concederse** a los trabajadores **dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.** **Los patrones** entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y **de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo**

(Art. 81, LFT)

## **Regla general**

- el empleado debe gozar de 12 días continuos, los cuales serán fijados a voluntad de la empresa en la constancia de antigüedad, para que estos sean disfrutados dentro de los seis meses siguientes al año de servicios

## **Excepción**

- si el subalterno decide distribuir su periodo vacacional, el empresario deberá concederlo según la forma (número de días continuos) y el tiempo (las fechas en que se quieren gozar) elegido por aquel

(Art. 78 y 81 LFT)

## Recomendaciones

Hacer un mapeo de personal y verificar a cuántos días tiene derecho cada trabajador

**Entregar una carta en donde se informe a cada trabajador sobre: su antigüedad, la fecha en que cumplen años de servicios y cuándo les será aplicable el beneficio del nuevo periodo de descanso**

Revisar en el contrato la cláusula relativa a vacaciones, y de ser procedente, modificarla (convenio)

Contar y conservar la constancia relativa a la autorización del otorgamiento de las vacaciones y el pago de los salarios (durante su disfrute) y prima vacacional

Lo ideal será que el empleador fije de común acuerdo con sus colaboradores el procedimiento para su otorgamiento, a través del contrato individual o colectivo de trabajo, o del reglamento interior de trabajo

## Constancia de vacaciones

Ciudad de México, del 20 de enero de 2023.

**Josué Ortiz Carmona**

Puesto: Publicista

Presente

De conformidad con el artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo, por medio del presente se hace de su conocimiento que debido a que su fecha de ingreso a esta compañía fue el 20 de enero de 2021, usted cuenta con una antigüedad de dos años.

Por lo anterior, en términos del numeral 76 del mismo ordenamiento, tiene derecho a gozar, por concepto de vacaciones anuales 14 días laborales.

Dicho otorgamiento podrá disfrutarse entre el 21 de enero al 20 de junio de 2023, previo aviso a su jefe inmediato.

Asimismo, de conformidad con el artículo 78 de la Ley Federal del Trabajo, se le requiere para que en el término de 10 días naturales contados a partir del día siguiente a que reciba este documento, le informe al área de recursos humanos y a su jefe inmediato, si es su deseo tomar 12 días continuos de vacaciones, o bien si desea distribuirlos, de acuerdo con el periodo que le corresponde.

Saldo de días pendientes de disfrutar: dos días de vacaciones, generados por el primer aniversario laboral

Observaciones

---

---

Sin más por el momento, aprovechamos para enviarle un cordial saludo.

Atentamente

**Janet Cuevas Almaraz**

Gerente de Recursos Humanos

Firma de enterado y recibido.

Nombre y firma del trabajador (colocar huella digital)

# Cómo impacta en el SBC esta reforma

*Desde el 1o. de enero de 2023, los trabajadores empezarán a devengar los nuevos periodos vacacionales*

*Comunicar al IMSS dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles (6 de enero de 2023)*

<b>Años de servicio</b>	<b>Vacaciones</b>	<b>Factor de integración</b>
<b>1</b>	12	1.0493
<b>2</b>	14	1.0507
<b>3</b>	16	1.0521
<b>4</b>	18	1.0534
<b>5</b>	20	1.0548
<b>6-10</b>	22	1.0562

*(arts. 15, fracc. I; 30, fracc. I y 34, fracc. I, LSS; y 55, RACERF)*

# GRACIAS

Esta presentación se elaboró exclusivamente con el propósito de ofrecer orientación general sobre los temas expuestos. La toma de decisiones y los resultados que se obtengan por el uso de esta información es responsabilidad exclusiva del usuario. No garantizamos, expresa o implícitamente, la precisión o integridad de la información de la presentación, y dentro de los límites permitidos por la ley, IDC Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral, sus miembros y empleados no aceptan ni asumen ninguna responsabilidad, deber u obligación derivada de las acciones, decisiones u omisiones que usted u otras personas tomen con base en la misma.

# Sueldos y salarios

## Regla 2.7.1.48 RMISC 2023 (nueva)

Quienes hagan pagos por salarios y que estén obligados a emitir CFDI por los mismos, podrán solicitar a la autoridad fiscal a través del Portal del SAT, la información relacionada con la inscripción en el RFC de las personas a quienes les realizan los referidos pagos, siempre que durante los últimos doce meses, el solicitante les haya efectuado pagos por esos mismos conceptos en términos de la citada Ley. Las personas obligadas a emitir los CFDI, podrán realizar por única ocasión la solicitud a que se refiere el párrafo anterior, de conformidad con la ficha de trámite 320/CFF "Solicitud de datos en el RFC de asalariados", contenida en el Anexo 1-A

# 320/CFF Solicitud de datos en el RFC de asalariados (publicado el 28 de diciembre 2022)

320/CFF Solicitud de datos en el RFC de asalariados		
Trámite <input checked="" type="radio"/>	Descripción del trámite o servicio	Monto
Servicio <input type="radio"/>	Presenta tu solicitud para obtener los datos de inscripción al RFC de tus trabajadores.	<input checked="" type="radio"/> <b>Gratuito</b> <input type="radio"/> <b>Pago de derechos Costo:</b>
<b>¿Quién puede solicitar el trámite o servicio?</b>		<b>¿Cuándo se presenta?</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas físicas.</li> <li>• Personas morales.</li> </ul>		Cuando lo requieras.
<b>¿Dónde puedo presentarlo?</b>	En el Portal del SAT: <a href="https://portalsat.plataforma.sat.gob.mx/SATAuthenticator/AuthLogin/showLogin.action">https://portalsat.plataforma.sat.gob.mx/SATAuthenticator/AuthLogin/showLogin.action</a>	
INFORMACIÓN PARA REALIZAR EL TRÁMITE O SERVICIO		
¿Qué tengo que hacer para realizar el trámite o servicio?		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ingresas en la liga del apartado <b>¿Dónde puedo presentarlo?</b></li> <li>2. En <b>Mi Portal</b>, captura tu <b>RFC</b>, <b>Contraseña</b> y elige <b>Iniciar sesión</b>.</li> <li>3. Selecciona la opción <b>Servicios por Internet / Servicio o solicitud / Solicitud</b> y aparecerá un formulario.</li> <li>4. Requisita el formulario conforme a lo siguiente:                      En el apartado Descripción del Servicio, en la pestaña <b>Trámite</b> selecciona la opción <b>SOLICITUD DATOS TRABAJADORES</b>; en <b>Dirigido a:</b> Servicio de Administración Tributaria, en <b>*Asunto:</b> Solicitud de datos en el RFC; <b>Descripción:</b> Solicitud de datos de RFC de trabajadores. Para anexar la información relacionada con la solicitud, elige el botón <b>Adjuntar Archivo / Examinar</b>, adjunta el archivo en TXT comprimido en ZIP y elige <b>Cargar</b>.</li> <li>5. Oprime el botón <b>Enviar</b>, se genera el <b>Acuse de recepción</b> que contiene el folio del trámite con el que puedes dar seguimiento a tu solicitud, imprimelo o guárdalo.</li> <li>6. Ingresas al Portal del SAT, dentro del plazo de 10 días hábiles posteriores a la presentación del trámite, con el número de folio, para verificar la respuesta a tu solicitud, en: <a href="https://www.sat.gob.mx/aplicacion/91727/consulta-de-servicio-o-">https://www.sat.gob.mx/aplicacion/91727/consulta-de-servicio-o-</a></li> </ol>		

¿Qué requisitos debo cumplir?		
<p>1. Archivo TXT en formato .ZIP, que cumpla con las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin tabuladores.</li> <li>• Las letras únicamente se registrarán mayúsculas.</li> <li>• El formato del archivo debe ser en Código Estándar Americano para Intercambio de Información (ASCII), y en caso de que se incluyan RFC con "Ñ" se debe guardar en el formato compatible (ANSI), el nombre de dicho archivo será el RFC del solicitante.</li> <li>• El archivo debe contener una sola columna con la <b>Clave en el RFC del trabajador a 13 posiciones y sin espacios en blanco</b>. La columna no deberá contener títulos o encabezados, ni tener registros vacíos (filas)</li> </ul>		
¿Con qué condiciones debo cumplir?		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contar con contraseña.</li> <li>• No estar publicado en las listas a que se refiere el artículo 69 del CFF, con excepción de la fracción VI relativo a los créditos condonados.</li> <li>• No estar publicado en las listas a que se refieren el segundo y cuarto párrafos del artículo 69-B del CFF.</li> <li>• Haber emitido CFDI por los conceptos a que se refiere el Título IV, Capítulo I de la Ley del ISR, al menos una vez en los últimos 12 meses a los trabajadores cuya información se solicita.</li> <li>• Haber presentado tu declaración anual del ejercicio fiscal inmediato anterior.</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y RESOLUCIÓN DEL TRÁMITE O SERVICIO		
¿Cómo puedo dar seguimiento al trámite o servicio?	¿El SAT llevará a cabo alguna inspección o verificación para emitir la resolución de este trámite o servicio?	
En el Portal del SAT, con el número de folio que se encuentra en el Acuse de recepción.	Si, el SAT verificará que al menos una vez en el ejercicio fiscal inmediato anterior, se haya emitido por parte del empleador, CFDI que contenga los RFC relacionados en el Archivo TXT.	
Resolución del trámite o servicio		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Una vez que se cumplan con los requisitos y de condiciones de esta ficha, en caso de ser procedente, enviará conjuntamente con el acuse de respuesta los <b>datos de inscripción al RFC de tus trabajadores</b>.</li> <li>• Cuando no se cumpla con los requisitos y condiciones, se emitirá un Acuse de respuesta que indicará el motivo por el cual no procedió la solicitud.</li> </ul>		
Plazo máximo para que el SAT resuelva el trámite o servicio	Plazo máximo para que el SAT solicite información adicional	Plazo máximo para cumplir con la información solicitada
10 días hábiles.	10 días hábiles.	10 días hábiles.
¿Qué documento obtengo al finalizar el trámite o servicio?	¿Cuál es la vigencia del trámite o servicio?	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acuse de recepción.</li> <li>• Acuse de respuesta.</li> </ul>	Indefinida.	
CANALES DE ATENCIÓN		
Consultas y dudas	Quejas y denuncias	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• MarcaSAT de lunes a viernes de 8:00 a 18:30 hrs, excepto días inhábiles: Atención telefónica: desde cualquier parte del país 55 627 22 728 y para el exterior del país (+52) 55 627 22 728. Vía Chat: <a href="http://chat.sat.gob.mx">http://chat.sat.gob.mx</a></li> <li>• Oficina Virtual. Podrás acceder a este canal de atención al agendar tu cita en la siguiente liga: <a href="http://citas.sat.gob.mx/">http://citas.sat.gob.mx/</a></li> <li>• Atención personal en las Oficinas del SAT ubicadas en diversas ciudades del país, como se establece en la siguiente liga: <a href="https://www.sat.gob.mx/personas/directorio-nacional-de-modulos-de-servicios-tributarios">https://www.sat.gob.mx/personas/directorio-nacional-de-modulos-de-servicios-tributarios</a></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quejas y Denuncias SAT, desde cualquier parte del país: 55 885 22 222 y para el exterior del país (+52) 55 885 22 222 (quejas y denuncias).</li> <li>• Correo electrónico: <a href="mailto:denuncias@sat.gob.mx">denuncias@sat.gob.mx</a></li> <li>• En el Portal del SAT: <a href="https://www.sat.gob.mx/aplicacion/50409/presenta-tu-queja-o-denuncia">https://www.sat.gob.mx/aplicacion/50409/presenta-tu-queja-o-denuncia</a></li> <li>• Teléfonos rojos ubicados en las oficinas del SAT.</li> <li>• MarcaSAT 55 627 22 728 opción 8.</li> </ul>	

# Nuevas tarifas 2023

## Art.152 LISR

Cuando la inflación observada acumulada desde el último mes que se utilizó en el cálculo de la última actualización de las cantidades establecidas en moneda nacional de las tarifas contenidas en este artículo y en el artículo 96 de esta Ley, exceda del 10%, dichas cantidades se actualizarán por el periodo comprendido desde el último mes que se utilizó en el cálculo de la última actualización y hasta el último mes del ejercicio en el que se exceda el porcentaje citado. Para estos efectos, se aplicará el factor de actualización que resulte de dividir el Índice Nacional de Precios al Consumidor del mes inmediato anterior al más reciente del periodo, entre el Índice Nacional de Precios al Consumidor correspondiente al último mes que se utilizó en el cálculo de la última actualización. Dicha actualización entrará en vigor a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente en el que se haya presentado el mencionado incremento.

# Tarifa y tablas de subsidio mensual 2023

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	746.04	0.00	1.92
746.05	6,332.05	14.32	6.40
6,332.06	11,128.01	371.83	10.88
11,128.02	12,935.82	893.63	16.00
12,935.83	15,487.71	1,182.88	17.92
15,487.72	31,236.49	1,640.18	21.36
31,236.50	49,233.00	5,004.12	23.52
49,233.01	93,993.90	9,236.89	30.00
93,993.91	125,325.20	22,665.17	32.00
125,325.21	375,975.61	32,691.18	34.00
375,975.62	En adelante	117,912.32	35.00

Para Ingresos de	Hasta Ingresos de	Cantidad de subsidio para el empleo mensual
\$	\$	\$
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	0.00

## Ejemplos diferencias salarios quincenales 2023

Ingresos	Impuestos salarios 2022 quincenal	Impuestos salarios quincenal 2023	Diferencia
2,500.00	-14.55	-16.86	2.31
5,000.00	421.95	387.52	34.43
8,000.00	997.76	885.74	112.02
15,000.00	2,529.21	2,380.94	148.27
20,000.00	3,705.21	3,387.71	317.50

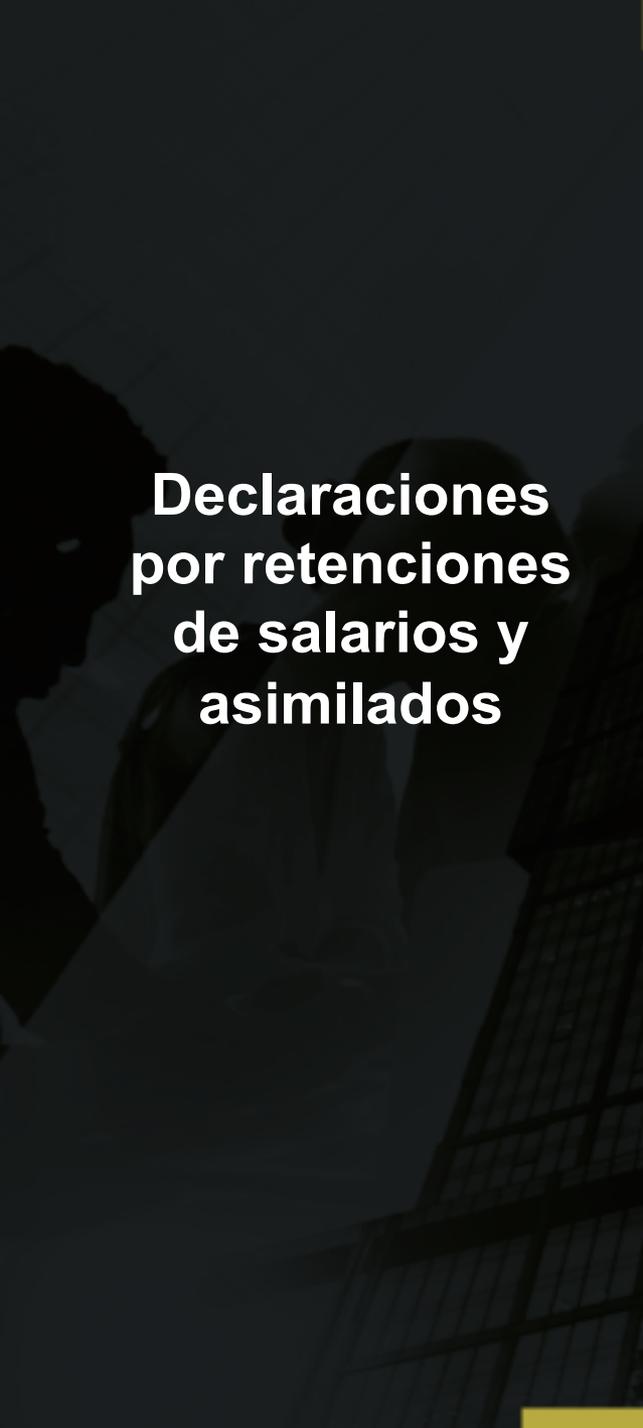
## Ejemplo diferencias mensuales 2023

Ingresos	Impuestos salarios 2022 mensual	Impuestos salarios mensual 2023	Diferencia
6,000.00	84.19	55.94	28.25
11,000.00	993.75	879.70	114.05
18,000.00	2,403.64	2,176.80	226.84
27,000.00	4,326.28	4,099.20	227.08
40,000.00	7,383.88	7,065.30	318.58

# Emisión CFDI de nómina 2022

Los contribuyentes que durante el ejercicio fiscal 2022 hayan emitido CFDI de nómina que contengan errores u omisiones en su llenado o en su versión podrán, por única ocasión, corregir estos, siempre y cuando el nuevo comprobante que se elabore se emita a más tardar el 28 de febrero de 2023 y se cancelen los comprobantes que sustituyen.

El CFDI de nómina que se emita en atención a esta facilidad se considerará emitido en el ejercicio fiscal 2022 siempre y cuando refleje como "fecha de pago" el día correspondiente a 2022 en que se realizó el pago asociado al comprobante.



## **Declaraciones por retenciones de salarios y asimilados**

Se presentarán en los apartados “ISR retenciones por salarios” e “ISR retenciones por asimilados a salarios”, respectivamente, cuya información estará prellenada con la información de los CFDI de nómina emitidos, y cuando se requiera modificar la información, deberán de emitir o cancelar los CFDI correspondientes

## CFDI de nómina

### **Receptor**

Nombre-. Se debe registrar el nombre(s), primer apellido, segundo apellido, según corresponda, del contribuyente inscrito en el RFC receptor del comprobante (trabajador asalariado o asimilado a salarios)

**Domicilio del receptor-** Se debe registrar el código postal del domicilio fiscal del receptor del comprobante (trabajador asalariado o asimilado a salarios).

Este dato podrá ser consultado en la constancia de situación fiscal emitida por el SAT.

# GRACIAS

Esta presentación se elaboro exclusivamente con el propósito de ofrecer orientación general sobre los temas expuestos. La toma de decisiones y los resultados que se obtengan por el uso de esta información es responsabilidad exclusiva del usuario. No garantizamos, expresa o implícitamente, la precisión o integridad de la información de la presentación, y dentro de los límites permitidos por la ley, IDC Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral, sus miembros y empleados no aceptan ni asumen ninguna responsabilidad, deber u obligación derivada de las acciones, decisiones u omisiones que usted u otras personas tomen con base en la misma.