



# TX | Taxpertise

Innovative Solutions

**Impacto en el costo de la  
nómina para el ejercicio  
2023-Parte 2**

# Impacto en el costo de la nómina para el ejercicio 2023 – Parte 2

El pasado 14 de diciembre de 2022, fue aprobada la iniciativa “Vacaciones dignas” que comprende el incremento en los días de vacaciones aplicables a partir del ejercicio 2023.

## Antecedentes

Esta reforma fue propuesta con el objeto de que los trabajadores i) cuenten con mayor tiempo para su convivencia familiar, ii) ejerzan su derecho al descanso, al ocio y/o al crecimiento personal.

Esta iniciativa aprobada, se relaciona con la opinión de la Organización Mundial de la Salud (OMS), quien reconoce que el estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores y para el buen funcionamiento en las entidades para las que trabajan.

Adicionalmente, se han considerado otros padecimientos como el burnout o “síndrome de estar quemado” reconocido oficialmente por la misma organización en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE- 11), aprobada en 2018 y cuya entrada en vigor se había fijado para 1 de enero de 2022.

Ante esto, en octubre de 2018 el Gobierno Federal emitió la Norma Oficial Mexicana **NOM-035-STPS-2018**, sobre Factores de riesgo psicosocial en el trabajo identificación, análisis y prevención, cuyo objetivo es establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

Sin embargo, algunos especialistas en la materia han señalado que, una de las razones de este riesgo, tiene que ver con la brevedad de los periodos vacacionales garantizados por ley.

Durante su periodo vacacional, las y los trabajadores pueden realizar actividades que se les imposibilitan durante los días que se encuentran laborando.

Las vacaciones deben contemplar tanto el pago del sueldo como de la prima vacacional, equivalente a por lo menos el 25% sobre el salario que le corresponda al trabajador durante su periodo vacacional, de conformidad con en el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Por lo antes comentado, se aprobó la reforma a los artículos 76 y 78 de la LFT como sigue:

**Artículo 76.** - Las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo 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 periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

**Artículo 78.** - Las personas trabajadoras, deberán disfrutar en **forma continua doce días de vacaciones**, por lo menos. Dicho periodo, a potestad de la persona trabajadora podrá ser distribuido en la forma y tiempo que así lo requiera.

### Comparativo de días

| Ejercicio 2022  |      |
|-----------------|------|
| Años laborados  | Días |
| Año 1           | 6    |
| Año 2           | 8    |
| Año 3           | 10   |
| Año 4           | 12   |
| De 5 a 9 años   | 14   |
| De 10 a 14 años | 16   |
| De 15 a 19 años | 18   |
| De 20 a 24 años | 20   |
| De 25 a 29 años | 22   |
| De 30 a 34 años | 24   |

| Ejercicio 2023  |      |
|-----------------|------|
| Años laborados  | Días |
| Año 1           | 12   |
| Año 2           | 14   |
| Año 3           | 16   |
| Año 4           | 18   |
| Año 5           | 20   |
| De 6 a 10 años  | 22   |
| De 11 a 15 años | 24   |
| De 16 a 20 años | 26   |
| De 21 a 25 años | 28   |
| De 26 a 30 años | 30   |
| De 31 a 35 años | 32   |

## Incremento del factor de integración en el Salario Base de Cotización (SBC)

Acorde a lo que establece la Ley del Seguro Social, el salario base de cotización se determina considerando el sueldo más las prestaciones fijas, variables, mixtas acorde al tipo de salario pactado.

Por tal razón, en la determinación de las partes fijas es importante determinar el efecto en el incremento de ese factor de integración como sigue:

| Ejercicio 2022 |      |        |           |                       |
|----------------|------|--------|-----------|-----------------------|
| Años laborados | Días | 25% PV | Aguinaldo | Factor de Integración |
| Año 1          | 6    | 1.50   | 15        | 0.045                 |
| Año 2          | 8    | 2.00   | 15        | 0.047                 |
| Año 3          | 10   | 2.50   | 15        | 0.048                 |
| Año 4          | 12   | 3.00   | 15        | 0.049                 |

| Ejercicio 2023 |      |        |           |                       |            |
|----------------|------|--------|-----------|-----------------------|------------|
| Años laborados | Días | 25% PV | Aguinaldo | Factor de Integración | Incremento |
| Año 1          | 12   | 3.00   | 15        | 0.049                 | 9.1%       |
| Año 2          | 14   | 3.50   | 15        | 0.051                 | 8.8%       |
| Año 3          | 16   | 4.00   | 15        | 0.052                 | 8.6%       |
| Año 4          | 18   | 4.50   | 15        | 0.053                 | 8.3%       |

## Vigencia

Esta reforma entrará en vigor el 1 de enero de 2023 o al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, si esta fuera en el año 2023.

## Impacto en el costo de nómina 2023

Si hacemos un resumen de los principales cambios para el ejercicio 2023, encontraremos algunos datos que podrían llegar a modificar el presupuesto del costo de la nómina:

1. Incremento al salario mínimo a \$207.44
2. Incremento en días de vacaciones, primer año 12 días
3. Incremento en el porcentaje de la aportación patronal en la rama de Cesantía y Vejez conforme el SBC.

El incremento en el costo de la nómina se puede ejemplificar como sigue:

|                     |          |
|---------------------|----------|
| Cuota diaria        | \$500.00 |
| Antigüedad          | 3 años   |
| Prestaciones de Ley |          |

|                              | Ejercicio 2022      | Ejercicio 2023      | Incremento    |
|------------------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| Vacaciones                   | 10                  | 16                  |               |
| Prima vacacional (días)      | 2.5                 | 4                   |               |
| Aguinaldo                    | 15                  | 15                  |               |
| <b>Factor de integración</b> | <b>0.048</b>        | <b>0.052</b>        | <b>8.56%</b>  |
| Salario base de cotización   | \$523.95            | \$526.00            |               |
| Aportación Cesantía y vejez  | 3.150%              | 4.241%              |               |
| <b>Importe de cuota</b>      | <b>16.50</b>        | <b>22.31</b>        | <b>35.16%</b> |
|                              | <b>Importe</b>      | <b>Importe</b>      |               |
| Salarios                     | \$177,500.00        | \$174,500.00        |               |
| Vacaciones                   | \$5,000.00          | \$8,000.00          |               |
| Prima vacacional             | \$1,250.00          | \$2,000.00          |               |
| Aguinaldo                    | \$7,500.00          | \$7,500.00          |               |
|                              | <b>\$191,250.00</b> | <b>\$192,000.00</b> | <b>0.39%</b>  |

En este ejemplo, pareciera que el incremento es mínimo; sin embargo, existen patrones que otorgan prestaciones superiores a las de ley, por lo que sugerimos evaluar el impacto económico.

## Recomendaciones

Por lo anterior, es importante revisar:

1. En el caso de contar con trabajadores de salario mínimo general, se deberá realizar el ajuste a \$207.44.
2. La antigüedad de los trabajadores, a fin de recalcular los días de vacaciones a los que tendrá derecho.
3. Para efectos de la creación de la provisión de prima vacacional, se deberá realizar el cálculo con los nuevos días de vacaciones.
4. Determinar el porcentaje de aportación que, conforme al Salario Base de Cotización, deberá pagar el patrón en la rama de Cesantía y vejez, sin olvidarnos que existen inconsistencias en las tabla de porcentajes, las cuales esperamos sean rectificadas en los próximos días.

Si requiere asesoría, no dude en contactar al equipo de profesionales de **Taxpertise**, quienes podrán brindarle asistencia personalizada.

El presente documento sólo tiene el objetivo de brindar información general del tema.



## Contacto:

### **Gil A. Lara Morales**

Email: gil.lara@taxpertise.mx

Phone: +52 (55) 2121.1555

Mobile: +52 (55) 5434.8624

---

### **Verónica Luis Mojica**

Email: veronica.luis@taxpertise.mx

Phone: +52 (55) 2121.1555

Mobile: +52 (55) 1068.0491

---

### **Rafael Torres Raba**

Email: rafael.torres@taxpertise.mx

Phone: +52 (55) 2121.1555

Mobile: +52 (55) 3223.5603

---

### **José Luis Velasco Verdugo**

Email: joseluis.velasco@taxpertise.mx

Phone: +52 (55) 2121.1555

Mobile: +52 (55) 6111.5635

### **Oswaldo Méndez Álvarez**

Email: oswaldo.mendez@taxpertise.mx

Phone: +52 (55) 2121.1555

Mobile: +52 (55) 5434.6173

---

### **José Antonio Reynoso Rodríguez**

Email: antonio.reynoso@taxpertise.mx

Phone: +52 (55) 2121.1555

Mobile: +52 (55) 4061.6896

---

### **Ricardo Ortega Quintanar**

Email: ricardo.ortega@taxpertise.mx

Phone: +52 (55) 2121.1555

Mobile: +52 (55) 6511 8717



# TX

Esta publicación presenta información de carácter general con un propósito meramente informativo, por lo que no deberá considerarse como una asesoría, opinión profesional o servicio personalizado proporcionado por **Taxpertise, S.C.**

Eventualmente podrá contener alguna interpretación unilateral de los temas tratados, sin que por ello pueda ubicarse en las hipótesis previstas en las fracciones I, II y III del artículo 89 del Código Fiscal de la Federación, pues en ningún caso se pretende contravenir las disposiciones, e interpretaciones o criterios dados a conocer por las autoridades, por el contrario, está dirigido a fomentar el pleno cumplimiento de la legislación vigente. Aun cuando existen elementos jurídicos razonables para sostener las conclusiones que pudieren haber sido vertidas, no puede asegurarse que éstas serán confirmadas por las autoridades administrativas o judiciales.

El contenido de la presente publicación puede sufrir modificaciones o cambios después de su emisión, por lo que los empleados de Firma, ni sus socios, asumen responsabilidad alguna para su actualización.

**Taxpertise, S.C.**