



AUMENTO DE LAS APORTACIONES PATRONALES DE CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ.

Día a día el sector empresarial enfrenta retos políticos, económicos, sociales, tecnológicos, financieros y normativos, sin embargo, en los últimos tres años el mayor reto fue enfrentar la pandemia del COVID-19 y las secuelas que ésta originó, por lo que las empresas que han entendido el entorno y quienes mejor se han adaptado al constante cambio, son las que han logrado prevalecer en el mercado.

Una vez superados los retos por la pandemia y la reforma laboral en materia de subcontratación en 2021, es momento de contemplar dentro del presupuesto a corto, mediano y largo plazo, los cambios a la Ley del Seguro Social (LSS), aplicables a partir del 1 de enero de 2023, que tendrán impacto en el costo indirecto de nómina.

Por lo anterior, es importante recordar que el 16 de diciembre de 2020 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el decreto por el que se reforman y derogan diversas disposiciones de la LSS y de la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro; entre los principales cambios se encuentra el incremento de las aportaciones patronales de cesantía en edad avanzada y vejez, la reducción de semanas cotizadas para obtener una pensión, el incremento del valor de la pensión mínima garantizada, así como la disminución de las comisiones cobradas por las AFORES; estos cambios forman parte de la denominada "Reforma al Sistema de Pensiones".

Algunas de las disposiciones de este decreto entraron en vigor el 1 de enero de 2021, sin embargo, otras modificaciones inician a partir del 1 de enero de 2023, como es el aumento en las aportaciones patronales por cesantía en edad avanzada y vejez. Actualmente, se paga por este ramo el 3.150% del Salario Base de Cotización (SBC) de cada trabajador, con la reforma se incrementará paulatinamente, a partir de 2023 y hasta 2030, hasta llegar al 11.875%, de conformidad con la siguiente tabla contenida en el artículo segundo transitorio de la LSS (publicado en el DOF el 16 de diciembre de 2020):

Salario Base de Cotización	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1.0 SM *	3.150 %	3.150 %	3.150 %	3.150 %	3.150 %	3.150 %	3.150 %	3.150 %
1.01 SM* A 1.50 UMA **	3.281 %	3.413 %	3.544 %	3.676 %	3.807 %	3.939 %	4.070 %	4.202 %
1.51 A 2.00 UMA	3.575 %	4.000 %	4.426 %	4.851 %	5.276 %	5.701 %	6.126 %	6.552 %
2.01 A 2.50 UMA	3.751 %	4.353 %	4.954 %	5.556 %	6.157 %	6.759 %	7.360 %	7.962 %
2.51 A 3.00 UMA	3.869 %	4.588 %	5.307 %	6.026 %	6.745 %	7.464 %	8.183 %	8.902 %
3.01 A 3.50 UMA	3.953 %	4.756 %	5.559 %	6.361 %	7.164 %	7.967 %	8.770 %	9.573 %
3.51 A 4.00 UMA	4.016 %	4.882 %	5.747 %	6.613 %	7.479 %	8.345 %	9.211 %	10.077 %
4.01 UMA en adelante	4.241 %	5.331 %	6.422 %	7.513 %	8.603 %	9.694 %	10.784 %	11.875 %

* Salario Mínimo

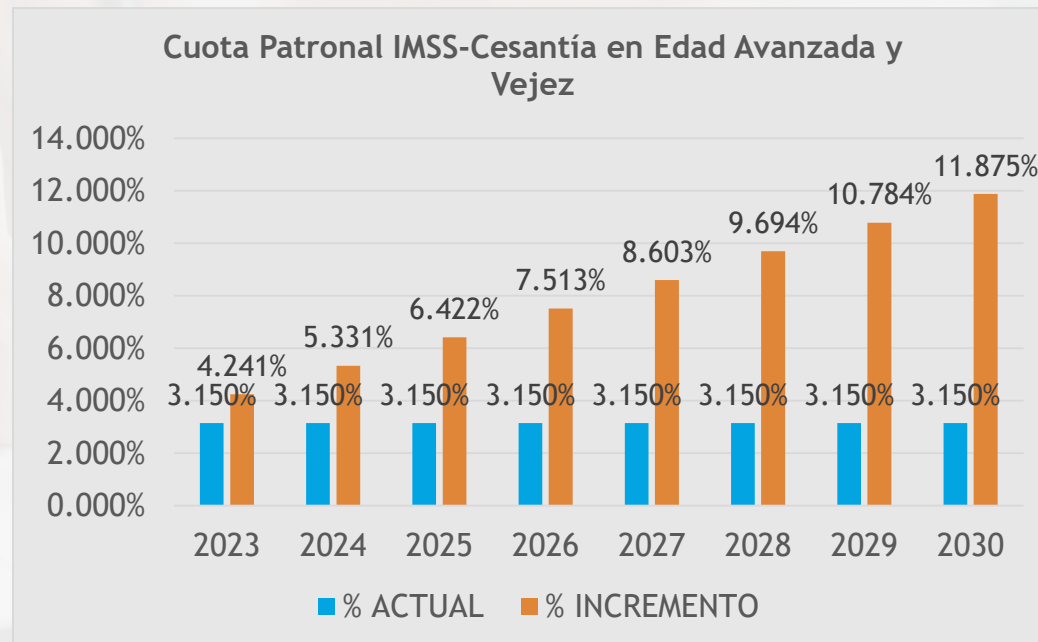
** Unidad de Medida y Actualización

Como sabemos, las cuotas del régimen obligatorio del Seguro Social son tripartitas, es decir se componen de aportaciones del patrón, del trabajador y del Estado; en este sentido, es importante mencionar que las aportaciones obreras de esta rama no se incrementarán, por lo que continuarán siendo del 1.125% sobre el SBC, en tanto que del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023, el Gobierno Federal otorgará una cuota social para los trabajadores que perciban entre 4.01 y 7.09 veces la UMA, como a continuación se muestra (según artículo tercero transitorio de la LSS, publicado en el DOF el 16 de diciembre de 2020):

Salario Base de Cotización del Trabajador	Cuota Social
4.01 a 5 UMA *	\$2.45
5.01 a 6 UMA *	\$1.80
6.01 a 7.09 UMA *	\$1.00

* Unidad de Medida y Actualización

Para 2023, las cuotas por cesantía en edad avanzada y vejez, se incrementarán en un 35% respecto a las cuotas pagadas en 2022, hasta alcanzar un aumento del 277% en 2030, por lo que llegará a ser la cuota de mayor costo económico para las empresas. En la siguiente gráfica se aprecia el incremento del porcentaje de esta rama durante el período mencionado:



Al efectuar la conversión de porcentajes a pesos, considerando el Salario Mínimo (con el factor mínimo de integración de 1.0452) y valor de la UMA del ejercicio 2022, existen dos aspectos que son importantes señalar.

1. En el segundo y tercer rango la cuota corresponde a 3.281% y 3.575%, respectivamente, sin embargo, el valor de la UMA es menor al del salario mínimo, lo que podría causar confusión sobre el porcentaje con el que el patrón deberá pagar las cuotas, como se muestra en la tabla siguiente:

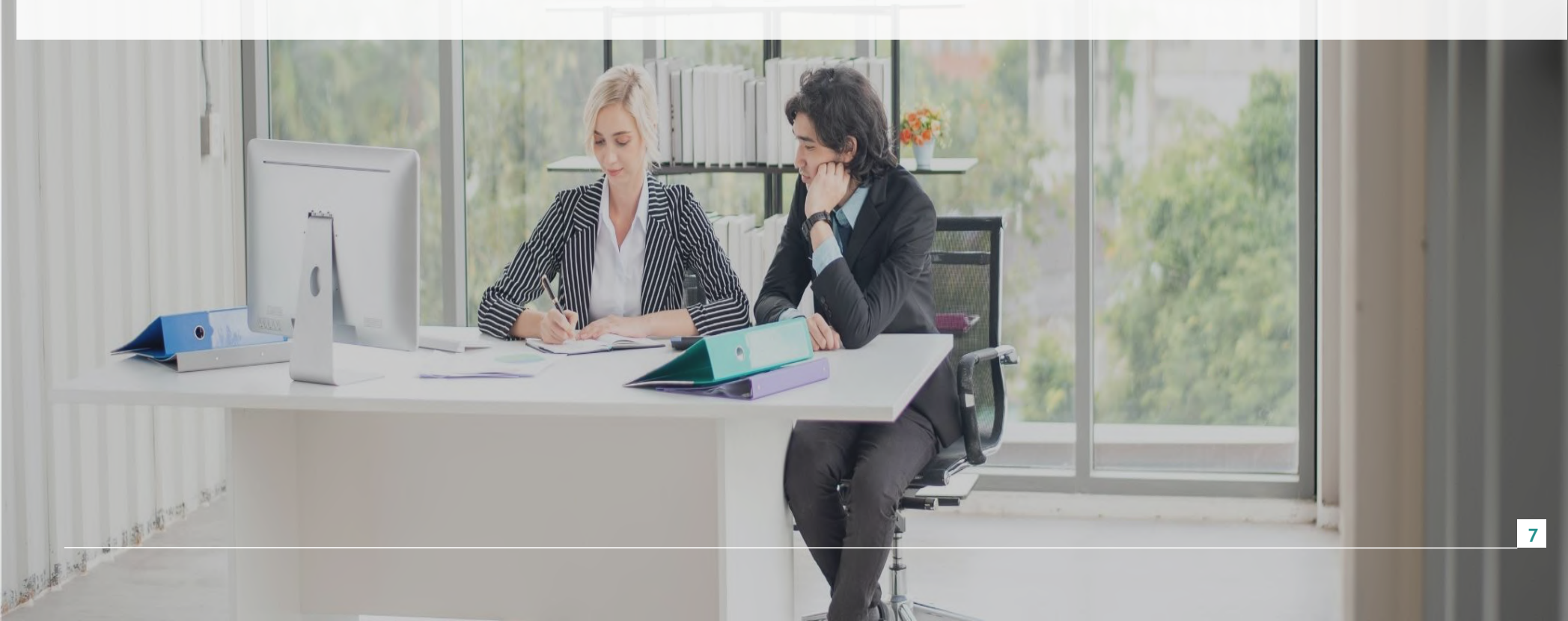
Salario Base de Cotización	Cuota	SM * EN EL RESTO DEL PAÍS		SM * ZONA FRONTERIZA	
		De (Límite inferior)	A (Límite superior)	De (Límite inferior)	A (Límite superior)
1.0 SM *	3.150 %	80.68	180.68	272.11	272.11
1.01 SM* A 1.50 UMA**	3.281 %	182.49	144.33	274.83	144.33
1.51 A 2.00 UMA	3.575 %	145.29	193.40	145.29	192.44
2.01 A 2.50 UMA	3.751 %	193.40	241.51	193.40	240.55
2.51 A 3.00 UMA	3.869 %	241.51	288.66	241.51	288.66
3.01 A 3.50 UMA	3.953 %	289.62	336.77	289.62	336.77
3.51 A 4.00 UMA	4.016 %	337.73	384.88	337.73	384.88
4.01 UMA en adelante	4.241 %	385.84	En adelante	385.84	En adelante

* Salario Mínimo vigente en 2022 (Considerando factor de integración de 1.0452.

** Unidad de medida y Actualización vigente en 2022.

2. El límite inferior de un rango no inicia con un centavo más respecto al importe del límite superior que le antecede, lo que puede causar duda sobre qué cuota aplicar, por ejemplo, en el caso de un salario de \$337.00 o \$385.00, no existe un rango en el que se ubiquen estos salarios, como se aprecia en la tabla anterior.

Es muy probable que estas inconsistencias se corrijan el siguiente año, una vez que la autoridad realice las adecuaciones al Sistema Único de Autodeterminación (SUA), por lo que es importante estar pendientes sobre algún pronunciamiento que la autoridad haga al respecto.



CONCLUSIÓN

El efecto financiero que tendrá el incremento de las cuotas patronales de cesantía en edad avanzada y vejez deberá ser valuado por las empresas, en función al rango de los salarios de sus trabajadores, debido a que este incremento llegará a un 11.875%, lo cual impactará significativamente en las finanzas de los patrones. Adicionalmente, es importante que los patrones consideren el incremento del SBC en caso de que sea aprobada la iniciativa a la reforma laboral que busca ampliar los días de vacaciones, ya que el factor de integración mínimo, para el primer año de antigüedad de los trabajadores, pasará de 1.0452 a 1.0493, ambos cambios provocarían un doble impacto económico, el cual sin duda debe de estar contemplado en los presupuestos de las empresas.

Los beneficios que este nuevo esquema de pensión traerá a los trabajadores dependerá del número de años que coticen bajo esta modalidad, sin embargo, estos cambios no resuelven en su totalidad el tema económico de la jubilación, por lo que sigue siendo de vital importancia que de forma personal se realice una planeación financiera para el retiro, misma que contemple el ahorro voluntario.

A low-angle, upward-looking photograph of several modern skyscrapers with glass facades. The buildings are arranged in a way that creates a sense of height and scale. The sky is a deep blue with scattered white clouds. The overall color palette is dominated by blues and greys, with a slight warm glow from the sun on the right side.

AUTOR:

LUCY JAQUELINE ZACARÍAS TORRES
Gerente del Área de Seguridad Social
BDO Oficina CDMX

PARA MÁS INFORMACIÓN:

mkt@bdomexico.com

BDO 2021 ESTADÍSTICAS GLOBALES

BDO INTERNACIONAL

INGRESOS GLOBALES

US\$11.8

MIL MILLONES



10.8%

(tipo de cambio constante)*

164

PAÍSES &
TERRITORIOS



1,714

OFICINAS



SEDE GLOBAL

95,414

6.8% Incremento anual

PROMEDIO GLOBAL
PROFESIONAL
PROPORCIÓN

**SOCIOS
A STAFF**

1 A 10

PRESENCIA NACIONAL

BDO
MÉXICO



Colaboradores
+ 800

NUMERO DE
oficinas

9



LOCAL
OFICINAS

CIUDAD DE MÉXICO
LAGO ALBERTO (CDMX)
CIUDAD JUÁREZ
GUADALAJARA
HERMOSILLO
QUERÉTARO
MONTERREY
MAZATLÁN
TIJUANA



PARA MÁS INFORMACIÓN:

LÍDERES POR NUESTRO SERVICIO EXCEPCIONAL AL CLIENTE

BDO Castillo Miranda es la quinta firma de contadores públicos y consultores a nivel mundial. Ponemos a su alcance soluciones de negocio en las áreas de Auditoría, Control Financiero (BSO), Consultoría Fiscal, Gobierno Corporativo y Riesgos, Investigaciones Forenses, Ciberseguridad, Finanzas Corporativas, Tecnologías de la Información, Consultoría en Hotelería y Turismo, Desarrollo Organizacional y Comercio Exterior y Aduanas.

Contáctenos hoy mismo o visite nuestro sitio web para obtener asesoría personalizada.

Teléfono: +52 (55) 8503 4200

 @bdomexico

 BDO Mexico

 BDO México Careers

