

Guadalajara, Jalisco a 11 de diciembre de 2023

Asunto: Nota técnica cierre e inicio de año

Esta nota técnica tiene como objetivo proporcionar una guía para asegurar que el proceso de cierre de año sea llevado a cabo de manera eficiente. En un entorno empresarial dinámico y en constante evolución, es imperativo que las empresas estén al tanto de los cambios legislativos, actualizaciones normativas y mejores prácticas en las áreas Laborales, Fiscales derivados de nómina y de Seguridad Social. La gestión de estos aspectos en tiempo y forma no solo garantiza el cumplimiento de las obligaciones, sino que también contribuye al fortalecimiento de la posición competitiva de las empresas y la creación de un entorno laboral favorable.

Es fundamental que la alta dirección, el departamento de recursos humanos, el equipo contable y otros actores clave colaboren estrechamente para asegurar la coherencia y precisión en la ejecución de estas tareas para garantizar el cumplimiento normativo, así como sentar las bases para un inicio exitoso del próximo año.

ASPECTOS LABORALES

- **Salarios mínimos:** Como cada año es indispensable revisar a quienes se les ajustará el salario derivado de los nuevos salarios mínimos, que para el 2024 serán de \$248.93 de manera general y para la zona fronteriza \$374.89. Cabe destacar la importancia de revisar los salarios mínimos profesionales según los puestos que la empresa tenga y actualizarlos conforme a los aplicables para el 2024.
- **Contratos:** De acuerdo con los ajustes salariales y en su caso, en contratos colectivos respecto a la modificación de condiciones de trabajo pactadas. Si es la primera vez que se realiza esta revisión, es conveniente verificar que los puestos, prestaciones y condiciones se encuentren previstas en los contratos, así como la asignación de beneficiarios y en su caso, realizar las adecuaciones pertinentes con anexos.
- **Comisiones Mixtas:** Verificar que las comisiones mixtas se encuentren vigentes, así como sus representantes, es común que representantes obreros asciendan de puesto y por lo tanto ya no tengan la capacidad de ser representante obrero, es por ello, por lo que se debe verificar que sigan facultados para hacerlo. De la misma forma, revisar que los expedientes de las comisiones se encuentren completos conforme a las actividades realizadas en el ejercicio que está por cerrar para dar un informe a la administración.

- **Cuadro General de Antigüedades:** Hacer la actualización de este documento que se afecta según la antigüedad de los trabajadores y que además establece la Ley Federal del Trabajo que se debe realizar mínimo cada año a través de su comisión mixta.
 - **Programa Anual de Capacitación:** Se tienen 60 días hábiles posteriores a terminar el programa de Capacitación y Adiestramiento del ejercicio 2023, a través de la plataforma SIRCE; Por otro lado, se requiere hacer la planeación de la Capacitación y Adiestramiento que se llevará a cabo en 2024 dentro de los primeros 60 días hábiles de año.
 - **Reglamento Interior de Trabajo (RIT):** De acuerdo con la normativa se debe realizar la revisión del RIT, sin embargo, la costumbre de los inspectores ha sido solicitar que sea cada año, situación que se debe considerar.
 - **Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU):** Se tienen los primeros meses del año, previo a la presentación de la Declaración anual, para crear la nueva Comisión Mixta que se encargará de dar cumplimiento a las obligaciones en la materia.
 - **Seguridad e Higiene:** Realizar el plan anual de recorridos trimestrales que establece la NOM-019-STPS-2011.
- **NOM-035-STPS-2018:** Por lo menos cada dos años se debe realizar la evaluación de factores de riesgo psicosocial, el primero debió ser en 2020, el segundo máximo en 2022 y por lo tanto en 2024 se tendrá que hacer la tercera evaluación, así pues, se debe planear para el siguiente ejercicio la realización de la evaluación y verificar si será necesario hacer ajustes a las políticas preventivas de factores de riesgo psicosocial u otros.
 - **Expediente laboral:** Es recomendable, por lo menos una vez al año, realizar una campaña de actualización de datos personales de los empleados, en la cual incluyan solicitar de nueva cuenta: Comprobante de domicilio, identificación oficial, contactos de emergencia, nuevos beneficiarios.
 - **Planes, políticas y programas anuales:** Algunas empresas realizan documentos con vigencia anual, en estos casos es indispensable revisar su vigencia para realizar el proceso de evaluación de permanencia, de modificación o terminación. Incluye: Planes de Previsión Social, Planes de Beneficios y Compensaciones, Políticas de vacaciones, comisiones u otros.
 - **REPSE:** Indispensable revisar los registros de REPSE, ya que se deben renovar cada tres años y las empresas que tramitaron por primera vez en la entrada en vigor de la reforma en 2021, este 2024 sería su primera renovación.

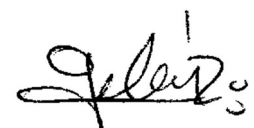
ASPECTOS FISCALES DE NÓMINA

- **Actualización de sistemas:** Para evitar errores en los cálculos de nómina es necesario realizar los cambios anuales de: Unidad de Medida y Actualización (UMA), Unidad Mixta Infonavit (UMI), Salarios Mínimos Generales (SMG), Salarios Mínimos Profesionales, Tablas de retención de ISR y Subsidio para el empleo.
- **Cálculo Anual:** Preparar los cálculos anuales de los trabajadores que no comunicaron que no se les realizara, para efectuar el ajuste anual con el fin de determinar las diferencias entre lo retenido y lo que corresponde por el ejercicio.
- **Calendarizar cortes de nómina:** Para presentación de modificaciones de salario, así como para verificar el corte de semana, catorcena o decena que se considerará dentro del ejercicio anterior y con cual se va a iniciar el ejercicio.
- **Verificar timbrados de CFDI de Nómina:** Es conveniente realizar una revisión interna de CFDI para identificar duplicados, cancelados por error o cualquier diferencia entre lo que se pagó y lo que se timbró para evitar inconsistencias con los datos con los que cuentan las autoridades fiscales.
- **Porcentaje de deducibilidad de nómina:** Se debe revisar que porcentaje de deducibilidad se aplicará en 2024 (0.47/0.53) dependiendo de las prestaciones otorgadas el ejercicio anterior conforme el artículo 28 XXX Ley de Impuesto sobre la Renta.
- **Pasivos Laborales:** Recalcular las contingencias laborales derivadas de juicios activos, así como las provisiones sobre prestaciones anuales como aguinaldo, vacaciones, primas vacacionales u otros que se deban pagar a los trabajadores para minimizar riesgos de flujo conforme al Boletín D3.
- **Validación de sistemas:** Es recomendable cada año hacer pruebas de que los sistemas de nóminas y sus relativos esté bien configurados una vez realizadas las modificaciones, ajustes y cambios comentados.
- **Impuesto sobre Nóminas:** Algunos Estados tienen como obligación presentar una declaración anual o un dictamen de acuerdo con características específicas, por lo que es necesario identificar si se encuentran en el supuesto cuando tienen centros de trabajo en diferentes Estados.

SEGURIDAD SOCIAL

- **Incapacidades de Riesgos de Trabajo:** Hacer una revisión de todos los accidentes de trabajo ocurridos en el año, así como los de años anteriores que apliquen en la declaración de riesgos de trabajo que se presentará en febrero 2024. En el supuesto de que se detecten incapacidades incompletas, es importante solicitar antes de la declaración, a los trabajadores, o en el caso de que ya no laboren en la empresa, directamente en la clínica que le corresponda.
- **Actualización de SUA:** Modificar UMA, UMI, SMG y verificar que parches vigentes, así como, verificar que los riesgos de trabajo terminados en el ejercicio estén capturados correctamente y que la última incapacidad esté registrada como “Alta” y no como subsecuente, esto para que sea tomada en cuenta en el cálculo de la Declaración Anual de Riesgos de Trabajo.
- **Preparar Salarios Base de Cotización (SBC):** Si bien cada bimestre se deben modificar los salarios variables y mixtos, es importante revisar los factores aplicables según la antigüedad y en su caso, las empresas que de último momento decide otorgar aguinaldos o prestaciones adicionales al final del año, lo deben considerar para sus modificaciones de SBC en el siguiente bimestre. Por otro lado, en caso de tener trabajadores que perciban un salario topado presentar modificación con el nuevo tope de 25 UMAS de acuerdo con la UMA correspondiente al 2024.
- **Prestaciones de Previsión Social:** Realizar las actualizaciones del monto cobrado al trabajador en caso de alimentación y habitación conforme al artículo 27 fracción V y 32 de la Ley del Seguro Social. En despensa, revisar si se actualiza el monto a otorgar por la nueva UMA en caso de estar vinculado de esta forma para efectos de integración de salario.
- **Dictamen para IMSS:** Determinar si en el ejercicio se tuvieron más de 300 trabajadores promedio, esto para cumplir con la obligación de dictaminarse para efectos del Seguro Social conforme con el artículo 16 de la Ley del Seguro Social y para ello se deberá presentar el aviso de dictamen a más tardar el 30 de abril.

Atentamente



LCP LD MSS Karla Arlaé Rojas Quezada
Corporativo MSN Consultores
Socia directora