

INTEGRACIÓN DE SALARIOS EN 2023

Keren Hapuc Hernández Rojas
Dirce Alethia García García
María Del Carmen García García

CAPÍTULO IV INTEGRACIÓN DE SALARIOS EN 2023

Keren Hapuc Hernández Rojas^{*}
Dirce Alethia García García^{**}
María Del Carmen García García^{***}

SUMARIO: I. Introducción; II. Antecedentes y normatividad; 2.1. Obligaciones del patrón en seguridad social; III. Incremento factor de integración; 3.1. Variables en el salario; 3.2. 3% sobre nómina conceptos gravados; IV. Integración de salario base de cotización; V. Incremento de cuotas del IMSS e impuestos; VI. Conclusiones; VII. Lista de fuentes.

I. Introducción

La integración de salarios es un tema inquietante para las empresas, ya que existen numerosos factores que influyen en el reporte preciso del salario de cada trabajador al Instituto Mexicano del Seguro Social. El conocimiento de las disposiciones legales y fiscales, así como la actualización del personal encargado de estos informes, es crucial para evitar requerimientos o invitaciones por parte de esta autoridad. En este año 2023, las empresas se enfrentan no solo al incremento de la cuota debido al salario mínimo, sino también a un aumento en el factor de integración.

El cálculo de sueldos y salarios puede ser sencillo, pero bastante complejo, ya que diversas disposiciones, como la Ley Federal del Trabajo (LFT), la Ley del Seguro Social (LSS), la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR), la Ley del Instituto de Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), la Resolución Miscelánea Fiscal (RM) y los reglamentos de algunas de estas leyes, pueden intervenir en el cálculo. Todas estas normativas son igualmente importantes.

En el día a día de cualquier empresa, surgen muchas preguntas debido a diversas variables que afectan el salario. Por ejemplo, ¿cómo se maneja la falta de un trabajador en su jornada laboral y cuáles son las repercusiones, no solo en su salario base sino en sus otros sueldos y salarios? ¿Cómo se reporta esta disminución a su salario a la autoridad? En caso de horas extras dobles o triples, ¿afectan el salario integrado? ¿Está relacionada la Unidad de Medida y Actualización (UMA) con los salarios? Estas son solo algunas de las muchas preguntas que surgen.

^{*} Alumna de la maestría en Estudios Tributarios. Correo institucional: zS22024875@estudiantes.uv.mx

^{**} Coordinadora y Miembro del Núcleo Académico de la Maestría en Estudios Tributarios. Correo institucional: digarcia@uv.mx

^{***} Investigadora de Tiempo Completo del Instituto de Investigaciones en Contaduría, Región Xalapa. Correo institucional: cgarcia@uv.mx

Los temas abordados en este capítulo están relacionados con las disposiciones legales y fiscales que ayudarán a aclarar algunas de estas dudas.

II. Antecedentes y normatividad

Es de suma importancia para cada patrón conocer la normatividad para dar cumplimiento a las obligaciones que establece la Ley en términos de Seguridad Social. Primero, definiremos qué es subordinación. El Artículo 8 de la LFT menciona: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. Del mismo modo, el Artículo 20 de la LFT dice: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario” (LFT, 2022).

Así mismo, el patrón, según el Artículo 10 de la LFT, es “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores” (LFT, 2022).

Por último, el salario, según el Artículo 82 de la LFT, es “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”. El salario integrado, mencionado en el Artículo 84 de la LFT, se define como “El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo” (LFT, 2022). En esa misma línea, el Artículo 27 de la LSS indica que “el salario base de cotización (SBC) se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo” (LSS, 2023).

La ley establece un salario mínimo a percibir para los trabajadores. El Artículo 90 de la LFT nos dice que el “Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo la persona trabajadora por los servicios prestados en una jornada de trabajo” (LFT, 2022).

De igual manera cada trabajador tiene derecho a recibir el salario correspondiente por su trabajo como lo establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 99 en el que dice que “el derecho a percibir el salario es irrenunciable, así como a percibir los salarios devengados” y en su artículo 98 menciona que “los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Siendo nula cualquier disposición que desvirtúe tal derecho”. (LFT, 2022)

Los sujetos de aseguramiento obligatorio establece el Artículo 12 de la LSS, que son, según Martínez (2023), “I. Las personas que... presten,

en forma permanente o eventual, un servicio remunerado... personal y subordinado”. En otras palabras, se trata de:

- Personas con relación laboral” (Artículos 20 y 21 de la LFT)
- Socios de las sociedades cooperativas de producción

2.1. Obligaciones del patrón en seguridad social

Conforme a la Ley del Seguro Social (Artículo 15), para cumplir con el pago de cuotas obrero-patronales, los patrones tienen la obligación de:

- Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Comunicar las altas, bajas y modificaciones de sus salarios.
- Llevar registros como nóminas y listas de raya.
- Determinar las cuotas obrero-patronales y enterar el importe al Instituto.

El régimen obligatorio, según el Artículo 11 de la LSS, comprende los siguientes seguros:

- I. Riesgos de trabajo;
- II. Enfermedades y maternidad;
- III. Invalidez y vida;
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- V. Guarderías y prestaciones sociales.

El patrón debe inscribir al trabajador con el salario base de cotización que perciba en el momento de su alta, teniendo como límite inferior el salario mínimo del área geográfica correspondiente y como límite superior 25 veces el salario mínimo general que rija en la Ciudad de México. (LSS, 2023, Artículo 28)

Para el límite superior de los 25 salarios mínimos generales, se debe tomar en cuenta el Artículo Tercero Transitorio de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de enero de 2016, en el que se menciona que:

A la fecha de entrada en vigor del presente Decreto, todas las menciones al salario mínimo como unidad de cuenta, índice, base, medida o referencia para determinar la cuantía de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, estatales, del Distrito Federal, así como en cualquier disposición jurídica que emane de todas las anteriores, se entenderán referidas a la Unidad de Medida y Actualización.

En esta misma publicación se adiciono al Artículo 123 de la CPEUM, en su Fracción VI: “El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza”. Por consiguiente, serían 25 UMAS para el límite superior de un salario base de cotización, no 25 salarios mínimos generales.

Conforme al Artículo 34 de la LSS, el patrón está obligado a presentar cualquier modificación al salario base de cotización (SBC).

Asimismo, debe reportar anualmente la prima de riesgo de la empresa, de acuerdo con el Artículo 74 de la LSS: “Las empresas tendrán la obligación de revisar anualmente su siniestralidad, conforme al período”. El Reglamento de esta Ley también hace mención en su Artículo 32 de que los patrones revisarán anualmente su siniestralidad, vigente del 1 de marzo al último día de febrero del año subsecuente (LSS, 2023; RACERF, 2022).

Otra obligación para el patrón es el pago de la cuota de retiro, cesantía y vejez, según establece el Artículo 167 de la LSS. Este monto debe ser enterado al Instituto y distribuido a las respectivas subcuentas individuales de cada trabajador.

Frente al Estado, existe otra obligación: el Impuesto sobre Erogaciones por Remuneraciones al Trabajo Personal. Esto lo establece el Artículo 98 del Código Financiero para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave (CFEV, 2022), que señala: “Son objetos de este impuesto las erogaciones en efectivo o en especie, por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado, por los servicios prestados dentro del territorio del Estado”. El Artículo 101° del mismo código establece la tasa del 3% sobre el monto total de erogaciones por concepto de remuneración al trabajo personal.

III. Incremento factor de integración

El 1 de enero de 2023, como resultado de la reforma del 27 de diciembre de 2022 al Artículo 76° de la Ley Federal del Trabajo, se experimentó un incremento en el factor de integración, pasando de 1.0452 a 1.0493 en el primer año de contratación. Este cambio se debió a la modificación de 6 a 12 días de vacaciones para el primer año de trabajo cumplido por parte de los trabajadores.

Tabla 7. Obtención factor de integración hasta 2022

1.	Salario diario	1	(=)	1	}
2.	Aguinaldo	15/365 días	(=)	0.0411	
3.	Prima vacacional	(6 días*0.25) /365 días	(=)	0.0041	
Factor de integración			(=)	1.0452	

Tabla 8. Obtención factor de integración hasta 2023

1.	Salario diario	1	(=)	1	}
2.	Aguinaldo	15/365 días	(=)	0.0411	
3.	Prima vacacional	(12 días*0.25) /365 días	(=)	0.0082	
Factor de integración			(=)	1.0493	

Hasta el 2022, con el factor de integración de 1.0452, un salario diario integrado de, por ejemplo, \$302.10 quedaba en \$315.75. Sin embargo, en 2023, con la reforma que aumentó los días mínimos de vacaciones y el factor de integración de 1.0493, el mismo salario de \$302.10 queda en \$316.99. Para las empresas, esto representó como tener que ajustarse a un factor de integración correspondiente a tres años en el primer año de trabajo de sus empleados.

3.1. Variables en el salario

Las variables para considerar en el salario base de cotización (SBC) se reportan de manera bimestral. Se toman todos los pagos que integren el bimestre anterior y se suman al salario base de cotización. Un ejemplo sería: se reportarán los salarios base de cotización de 80 empleados en el mes de marzo, y a estos salarios se les sumarán los conceptos de enero y febrero (1er. Bimestre del año) que según las disposiciones fiscales deban integrar al salario base de cotización. Cabe destacar que la suma de las variables se dividirá entre los días del bimestre actual. El fundamento se encuentra en el Artículo 30°, Fracción II de la LSS.

Los trabajadores tienen derecho a una remuneración (salario) por su trabajo realizado y también tienen derecho a:

- Vacaciones: Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas no menor a 12 días (periodo modificado en 2023).
- Prima vacacional: Tendrán derecho a una prima no menor al 25% sobre el periodo que corresponda de vacaciones.
- Aguinaldo: Tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a 15 días y deberá ser pagado antes del 20 de diciembre.
- Horas extras: Pago al tiempo extraordinario a las horas de jornada sin que este exceda las tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Serán pagadas al 100% adicional al salario. Si excede lo antes mencionado, serán pagadas al 200% adicional al salario.
- Días de descanso: Por cada seis días de trabajo disfrutará el

trabajador de un día de descanso, al menos, con goce de salario íntegro.

- Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.
- Prima dominical: Se procurará que el día de descanso sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio el día domingo recibirán adicionalmente una prima del 25% al menos, adicional al salario.
- Además, algunos patrones pueden otorgar fondo de ahorro, despensa, transporte, instrumento de trabajo, seguros de vida, invalidez y gastos médicos, premios de puntualidad y asistencia, alimentación y habitación, otros premios y bonos, vales de gasolina, entre otros.

De los conceptos anteriormente citados, a través de las normativas se determina qué considerar para integrar al salario y qué no. Como ya se había mencionado, la integración depende de a qué autoridad se reporte el salario. Estos conceptos son conocidos como variables del salario base de cotización (SBC), y pueden cambiar de un bimestre a otro, dependiendo de la remuneración que el trabajador haya percibido en el bimestre anterior.

A continuación, se enlistarán algunos ejemplos que integran al salario según la Ley Federal del Trabajo, y qué integra al salario según la Ley del Seguro Social

Tabla 9. Conceptos que integran al salario según la Ley Federal del Trabajo

Pagos hechos en efectivo por cuota diaria
Aguinaldo
Prima vacacional
Prima dominical
Propinas en restaurantes
Ayuda para renta
Ayuda en transporte
Ayuda en el pago de energía eléctrica, gas
Destajos
Comisiones
PTU
Cuota obrero del IMSS pagada por el patrón
Cuota sindical pagada por el patrón
Despensas y vales de despensa
Alimentación

Habitación
Tiempo extraordinario fijo
Fondo de ahorro aportación patronal
Gratificaciones periódicas
Compensación por residir y trabajar en zona cara
Pago por días de descanso laborados de manera fija o permanente
Prestación para automóvil
Viáticos cuando no son comprados como gasto de patrón
Premios por puntualidad constante y permanente
Premios por asistencia constante y permanente
Bono o incentivo de manera regular
Previsión social fija y contante
Gastos de gasolina cuando no es instrumento de trabajo
Bonificaciones de manera regular
Impuesto sobre la renta del trabajador pagado por el patrón

Fuente: Martínez (2023) p. 32

Tabla 10. Conceptos que no integran al salario según la Ley Federal del Trabajo

Vacaciones por ya estar consideradas como parte del pago de los salarios
Participación de trabajadores en las utilidades
Aportaciones al INFONAVIT
Cuotas patronales del IMSS
Vales de viáticos que son instrumento de trabajo
Tiempo extraordinario eventual
Gratificaciones extraordinarias
Días de descanso semanal no laborados por ya estar incluidos en los salarios
Automóvil como instrumento de trabajo
Viáticos desembolsados y comprobados para el patrón
Primas de seguros de vida y gastos médicos pagadas por el patrón a la aseguradora
Capacitación
Uniformes
Herramientas como instrumento de trabajo
En general instrumentos de trabajo

Fuente: Martínez (2023) p. 32

Tabla 11. Normatividad para los conceptos que integran o no al salario base de cotización

Concepto	Justificación	Normatividad
Vacaciones	No integra al salario base de cotización por ser parte del salario	Artículo 5-A, Fracc. XVIII, y 30 de la LSS
Prima vacacional	Integra al salario base de cotización	Artículos 5-A, fracción XVIII, y 30 fracción I de la LSS
Aguinaldo	Integra al salario base de cotización	Artículos 5-A, fracción XVIII, y 30 fracción I de la LSS
Fondo de ahorro	Si la cantidad es igual patrón trabajador no integra al salario base de cotización	Artículo 27 Fracc. II de la LSS
Despensa	No integra al salario base de cotización si no rebasa el 40% de la UMA	Artículo 27 Fracc. II de la LSS
Premios de puntualidad y asistencia	No integra al salario base de cotización si estos no rebasan el 10% del salario	Artículo 27 Fracc. VII de la LSS
Alimentación y habitación	No integra al salario base de cotización si este se entrega de manera onerosa 20%	Artículos 27 Fracc. V y 32 de la LSS
Horas extras	No integra al salario base de cotización si no excede los límites señalados por la Ley (3 horas diarias 3 veces a la semana)	Artículo 27 Fracc. IX de la LSS
Prima dominical	Integra al salario base de cotización	Artículos 5-A, fracción XVIII, y 30 fracción I de la LSS
Otros premios y bonos	Integra al salario base de cotización	Artículo 27 de la LSS y Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS 77/94, inciso d
PTU	No integra al salario base de cotización	Artículo 27 Fracc. IV de la LSS
Instrumentos de trabajo	No integra al salario base de cotización	Artículo 27 Fracc. I de la LSS
Transporte	Si es instrumento de trabajo no integra al salario base de cotización	Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS 77/94, inciso f

Vales de gasolina	No integra al salario base de cotización ya que no son como tal pago de salario	Artículos 5-A, fracción XVIII de la LSS
Seguros de vida, invalidez y gastos médicos	No integra al salario base de cotización ya que no es retributiva	Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS 77/94, inciso a
Cuota obrera pagada por el patrón	No integra al salario base de cotización	Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS 1899/82

Fuente: Recuperado de https://programas.cuaed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/1226/mod_resource/content/1/contenido/index.html#contenido

3.2. 3% sobre nómina conceptos gravados

Retomando una de las obligaciones de los patrones que realicen erogaciones en dinero o especie, quedan comprendidos según el Artículo 98 del Código Financiero para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, los siguientes conceptos:

- I. Sueldos y salarios
- II. Gratificaciones
- III. Percepciones (Ej. Tiempo extraordinario de trabajo, Aguinaldo)
- IV. Habitación
- V. Primas, comisiones
- VI. Compensaciones
- VII. Prestaciones en especie
- VIII. Honorarios profesionales
- IX. Aportación patronal al fondo de ahorros
- X. Pagos a administradores, comisarios o miembros de consejos directivos de vigilancia o administración de sociedades o asociaciones.

IV. Integración de salario base de cotización

En este apartado, abordaremos cómo se determina el salario base de cotización (SBC). Se debe considerar que la integración del salario depende de la autoridad a la que se reporte. Para este apartado, veremos la integración al salario en términos de seguridad social.

Primero, debemos calcular el factor de integración para anexarlo al salario diario. A continuación, se mencionan los datos requeridos para el cálculo:

- Salario diario (SD)
- Días de aguinaldo que otorga la empresa (esto no puede ser menor a lo establecido por la ley)
- Días de vacaciones que le corresponde

- Prima vacacional
- Días del año (365)

Ejemplo 1:

Un trabajador de nuevo ingreso se le dará un salario diario de \$208.00 con 12 días de vacaciones, 25 % de prima vacacional y aguinaldo de 15 días.

1.	Salario diario	1	(=)	1	} (+)
2.	Aguinaldo	15/365 días	(=)	0.0411	
3.	Prima vacacional	(12 días*0.25) /365 días	(=)	0.0082	
Factor de integración			(=)	1.0493	

Salario diario * Factor de integración = Salario diario integrado
 $\$208 * 1.0493 = \underline{\$218.25}$

Ejemplo 2:

Un trabajador con 2 años de antigüedad con un salario de \$301.40 con 14 días de vacaciones, 25% de prima vacacional y aguinaldo de 15 días.

1.	Salario diario	1	(=)	1	} (+)
2.	Aguinaldo	15/365 días	(=)	0.0411	
3.	Prima vacacional	(14 días*0.25) /365 días	(=)	0.0096	
Factor de integración			(=)	1.0507	

Salario diario * Factor de integración = Salario diario integrado
 $\$301.40 * 1.0507 = \underline{\$316.68}$

Seguido de esto, debemos verificar las variables que puedan integrar al salario base de cotización (SBC). Cabe destacar que esto solo aplica en el caso de los empleados que tengan al menos un bimestre de antigüedad en la empresa.

En el ejemplo anterior, el trabajador tiene las siguientes variables:

- Horas extraordinarias: \$602.80 (8 horas, no rebasó los límites de ley)
- Premio de puntualidad: \$678.15 (15% de premio puntualidad)
- Bono productividad: \$950.04

De los datos anteriores, podemos definir por la normatividad antes citada que solo los conceptos de premio de puntualidad y bono productividad que el trabajador percibió en el bimestre anterior integrarán al salario por un total de \$1,628.19. Este monto lo integraremos de la siguiente manera:

Total de variables \$1,628.19 / 61 días del bimestre = \$26.69

La cantidad resultante se sumará al salario integrado anteriormente obtenido y este último será el salario por reportar ante Seguridad Social:

$$\text{SDI } \$316.68 + \text{Variables } \$26.69 = \text{SBC } \underline{\$343.37}$$

Cabe aclarar que los días del bimestre varían según los meses. Por ejemplo, el primer bimestre tiene 31 días de enero más 28 días de febrero, en total son 59 días del bimestre.

V. Incremento de cuotas del IMSS e impuestos

El salario mínimo se incrementa año con año en el mes de enero, salvo en algunos años que ha subido en algún mes diferente; en estos últimos años, los incrementos al salario mínimo han sido mayores y este año 2023, según el boletín número 001/2023 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tuvo un aumento del 20% en comparación con el 2022.

En 2023, con el aumento del salario mínimo, los patrones vieron un incremento tanto en la nómina como en las cuotas obrero-patronales, y en el caso de las segundas, también aumentó el factor de integración. Con estos cambios en el ejercicio de 2023, el gasto de muchas empresas es mayor.

Dar de alta a los empleados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) con salario mínimo ha resultado mucho más costoso en estos últimos años, pero en 2023 el cambio fue aún mayor. Se destaca que la base de las cuotas y varios cálculos es el salario mínimo. Si este último incrementa, cualquier cálculo que requiera el salario diario en su fórmula también aumentará.

Si bien es conocido que muchas empresas suelen evadir impuestos, también hay empresas que cumplen con sus obligaciones. Desafortunadamente, para lograr cubrir este incremento en el gasto de las empresas, el ingreso de las mismas tendría que subir para subsistir, y esto no siempre ha sido posible, especialmente para las pequeñas y medianas empresas.

El Artículo 29° de la LSS establece las siguientes reglas para la determinación de la cuota IMSS:

- I. El lapso de pago de las cuotas será el mes natural.
- II. En el caso de pagos semanales, quincenales o mensuales, el salario diario se establecerá dividiendo la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta, respectivamente.
- III. Si debido a la naturaleza o particularidades de las labores, el salario se establece por día trabajando y abarca menos días que una semana, o si el asegurado trabaja jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo en ningún caso se recibirán cuotas inferiores al salario mínimo.

El Artículo 30° de la LSS menciona cómo determinar el salario base de cotización:

- I. Si el trabajador recibe regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía conocida, además de los componentes fijos de su salario, estas serán agregadas a los elementos fijos.
- II. En situaciones en las que el salario incluya elementos variables no previsibles debido a la naturaleza del trabajo, se sumarán los ingresos totales recibidos en los dos meses inmediatamente anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en este periodo, En el caso de un nuevo empleado, se considerará el salario probable correspondientemente en dicho periodo.
- III. Cuando el salario de un trabajador se componga de elementos fijos y variables este se clasificara como mixto. Para efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de las variables, conforme a lo establecido en la fracción anterior.

El Artículo 31° Fracc. I y IV de la LSS menciona cómo proceder en caso de ausencia de algún trabajador y cómo se ajustará la cotización mensual:

- I. Si las ausencias del empleado son por periodos inferiores a ocho días consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará únicamente por dichos periodos en el seguro de enfermedades y maternidad. En estas situaciones, los empleadores deberán presentar la correspondiente aclaración, especificando que se trata de cuotas omitidas debido a la ausencia laboral, y respaldarán la falta de pago de los salarios respectivos mediante la presentación de listas de asistencia o nóminas correspondientes.
- IV. En el caso de ausencias respaldadas por incapacidades médicas emitidas por el Instituto, no será obligatorio cubrir las cuotas obrero-patronales, a excepción del ramo de retiro.

**Tabla 12. Ausencias de los trabajadores con jornada reducida
Artículo 116° de la RACERF**

Días que labora el trabajador a la semana	Días de ausentismo en el mes	Número de días a descontar
5	1	1
5	2	3

Días que labora el trabajador a la semana	Días de ausentismo en el mes	Número de días a descontar
5	3	4
5	4	6
5	5	7
4	1	2
4	2	4
4	3	5
4	4	7
3	1	2
3	2	5
3	3	7
2	1	4
2	2	7
1	1	7

VI. Conclusiones

El desconocimiento de las normativas lleva a muchas empresas a integrar de manera incorrecta los salarios de sus trabajadores; se debe tener presente que hay muchas leyes por consultar, tanto de aspecto laboral como fiscal y de seguridad social, para reportar lo correcto a todas las autoridades. Los patrones tienen varias obligaciones por cumplir ante diferentes autoridades; para efectos de este capítulo, solo se abordaron las obligaciones ante la seguridad social. El factor de integración creció de manera considerable, y eso no se había presentado en muchos años hasta esta última reforma que entró en vigor para el 2023. El cálculo para la integración del salario parece ser fácil; lo complejo es conocer correctamente la normativa para anexar los conceptos correctos. Los patrones sufrieron un gasto mayor en su nómina e impuestos debido a los cambios de 2023, y las que más requieren subir su ingreso para volver a regularizarse son las pequeñas y medianas empresas. Cabe resaltar la importancia del crecimiento del salario en las últimas reformas, al ser un garante constitucional en donde se establece que debe cubrir las necesidades de los trabajadores y así permear en las necesidades de sus familias, sin embargo, debemos tener en claro que las empresas son las que sufren este crecimiento y que también no podemos olvidar, son entes económicos que realizan principales incidencias en los factores de crecimiento de la economía del país.

VII. Lista de fuentes

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Artículo 123, 5 de febrero de 1917, Reformada D.O.F. el 6 de junio de 2023 (México).
- LEY DEL SEGURO SOCIAL de 2023. Artículo 27. 21 de diciembre de 1995. Reformada D.O.F. el 25 de abril de 2023.
- LEY DEL SEGURO SOCIAL de 2023. Artículo 12. 21 de diciembre de 1995. Reformada D.O.F. el 25 de abril de 2023.
- LEY DEL SEGURO SOCIAL de 2023. Artículo 15. 21 de diciembre de 1995. Reformada D.O.F. el 25 de abril de 2023.
- LEY DEL SEGURO SOCIAL de 2023. Artículo 11. 21 de diciembre de 1995. Reformada D.O.F. el 25 de abril de 2023.
- LEY DEL SEGURO SOCIAL de 2023. Artículo 28. 21 de diciembre de 1995. Reformada D.O.F. el 25 de abril de 2023.
- LEY DEL SEGURO SOCIAL de 2023. Artículo 34. 21 de diciembre de 1995. Reformada D.O.F. el 25 de abril de 2023.
- LEY DEL SEGURO SOCIAL de 2023. Artículo 74. 21 de diciembre de 1995. Reformada D.O.F. el 25 de abril de 2023.
- LEY DEL SEGURO SOCIAL de 2023. Artículo 30. 21 de diciembre de 1995. Reformada D.O.F. el 25 de abril de 2023.
- LEY DEL SEGURO SOCIAL de 2023. Artículo 5-A. 21 de diciembre de 1995. Reformada D.O.F. el 25 de abril de 2023.
- LEY DEL SEGURO SOCIAL de 2023. Artículo 32. 21 de diciembre de 1995. Reformada D.O.F. el 25 de abril de 2023.
- LEY DEL SEGURO SOCIAL de 2023. Artículo 167. 21 de diciembre de 1995. Reformada D.O.F. el 25 de abril de 2023.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 2022. Artículo 8. 01 de abril de 1970. Reformada D.O.F. el 27 de diciembre de 2022.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 2022. Artículo 20. 01 de abril de 1970. Reformada D.O.F. el 27 de diciembre de 2022.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 2022. Artículo 10. 01 de abril de 1970. Reformada D.O.F. el 27 de diciembre de 2022.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 2022. Artículo 82. 01 de abril de 1970. Reformada D.O.F. el 27 de diciembre de 2022.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 2022. Artículo 84. 01 de abril de 1970. Reformada D.O.F. el 27 de diciembre de 2022.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 2022. Artículo 90. 01 de abril de 1970. Reformada D.O.F. el 27 de diciembre de 2022.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 2022. Artículo 21. 01 de abril de 1970. Reformada D.O.F. el 27 de diciembre de 2022.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 2022. Artículo 98. 01 de abril de 1970. Reformada D.O.F. el 27 de diciembre de 2022.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 2022. Artículo 99. 01 de abril de 1970. Reformada D.O.F. el 27 de diciembre de 2022.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 2022. Artículo 76. 01 de abril de 1970. Reformada D.O.F. el 27 de diciembre de 2022.

- REGLAMENTO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN MATERIA DE AFILIACIÓN, CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS, RECAUDACIÓN Y FISCALIZACIÓN de 2022. Artículo 32. 15 de julio de 2005. Reformada D.O.F el 01 de noviembre de 2022.
- REGLAMENTO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN MATERIA DE AFILIACIÓN, CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS, RECAUDACIÓN Y FISCALIZACIÓN de 2022. Artículo 116. 15 de julio de 2005. Reformada D.O.F el 01 de noviembre de 2022.
- CÓDIGO FINANCIERO PARA EL ESTADO DE VERACRUZ DE IGNACIO DE LA LLAVE de 2022. Artículo 98. 03 de abril de 2001. Reformada el 01 de julio de 2022.
- CÓDIGO FINANCIERO PARA EL ESTADO DE VERACRUZ DE IGNACIO DE LA LLAVE de 2022. Artículo 101. 03 de abril de 2001. Reformada el 01 de julio de 2022.
- MARTÍNEZ J. (2023). El ABC fiscal de los sueldos y salarios 2023. Editorial Ediciones Fiscales ISEF, S.A.
- UNIDAD DE APOYO AL APRENDIZAJE-UNAM (s. f.). Integración del Salario Base de Cotización (SBC): Fundamento Legal. Recuperado de: https://programas.cuaed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/1226/mod_resource/content/1/contenido/index.html#contenido
- DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, S. (s. f.). Entran en vigor salarios mínimos 2023 en todo el país. gob.mx. <https://www.gob.mx/stps/prensa/entran-en-vigor-salarios-minimos-2023-en-todo-el-pais?idiom=es>