

Decreto “Vacaciones Dignas”

L.C.P. y MBA. Cristina Zoé Gómez Benavides
Integrante de la CROSS Nacional

DIRECTORIO

Dra. Laura Grajeda Trejo

PRESIDENTA

C.P., P.C.FI. y Lic. Héctor Amaya Estrella

VICEPRESIDENTE GENERAL

C.P.C. Rodolfo Servín Gómez

VICEPRESIDENTE DE RELACIONES Y DIFUSIÓN

C.P.C. Ramiro Ávalos Martínez

VICEPRESIDENTE FISCAL

C.P.C José Manuel Etchegaray Morales

PRESIDENTE DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA DEL IMCP ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL (CROSS)

L.C.P., LD. y M.S.S. Karla Arlaé Rojas Quezada

RESPONSABLE DE ESTE BOLETÍN

“LOS COMENTARIOS PROFESIONALES DE ESTE ARTÍCULO SON RESPONSABILIDAD DEL AUTOR, SU INTERPRETACIÓN SOBRE LAS DISPOSICIONES CITADAS PUEDE DIFERIR DE LA EMITIDA POR LA AUTORIDAD”



ES
MIEMBRO
DE



**INTEGRANTES DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA
ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL CON CARGOS**

C.P.C. y P.C.FI. Arturo Luna López

L.C.P. y MBA. Cristina Zoé Gómez Benavides

C.P. y P.C.F.I. Edgar Enríquez Álvarez

C.P. y P.C.FI. Fidel Serrano Rodulfo

C.P.C. Jaime Zaga Hadid

L.D. José Luis Sánchez García

C.P. y MAC. Juliana Rosalinda Guerra González

L.C.C. y P.C. FI. María Dolores Enríquez Medina

C.P.C. y M.I. Oscar de Jesús Castellanos Varela

L.C.P. Roberto Cristian Agúndez Acuña

L.C.P y PC.F.I. Rolando Silva Briseño

REGIÓN ZONA CENTRO

C.P.C. Alan Yohan Nájera Olivares

C.P.C. y M.I. Carlos M de la Fuente A

L.C.P, M.I. y M.A. Eduardo López Lozano

C.P.C. y P.C.I. Javier Juárez Ocoténcatl

C.P.C. Mauricio Valadez Sánchez

C.P.C. Miguel Arnulfo Castellanos Cadena

C.P.C. Orlando Corona Lara

C.P.C. Rubén Darío Davalos Palomera

C.P.C. y Dra. Virginia Ríos Hernández

REGIÓN ZONA CENTRO ISTMO PENINSULAR

C.P.C. y L.D. Francisco Teodoro Torres Juárez

C.P., L.D. y MI. Gisela Beirana Guevara

L.D. y L.C.P José Pablo Hidalgo García

C.P.C. Luis Roberto Montes García

REGIÓN ZONA CENTRO OCCIDENTE

C.P.C. Crispín García Viveros Dr. Juan Carlos De Obeso Orendain

C.P.A. Ernesto Fernández Parra

C.P., M.F. y P.C.CA. José Alfredo Aburto Gaitán

C.P.C. José Guadalupe González Murillo

C.P.C., L.D. y M.F. José Sergio Ledezma Martínez

C.P.C., L.D. y M.F. Luis Manuel Cano Melesio

C.P.C. y M.I. Rigoberto Duarte Ochoa

REGIÓN ZONA NOROESTE

C.P.C. Claudia Hernández Liñan

L.C.P. Didier García Maldonado

C.P.C. Patricia Solís Ramírez

REGIÓN ZONA NORESTE

C.P.C. Damaris Villalobos Pérez

C.P.C. y L.D. Juan Ramón Salas García

Decreto “Vacaciones Dignas”

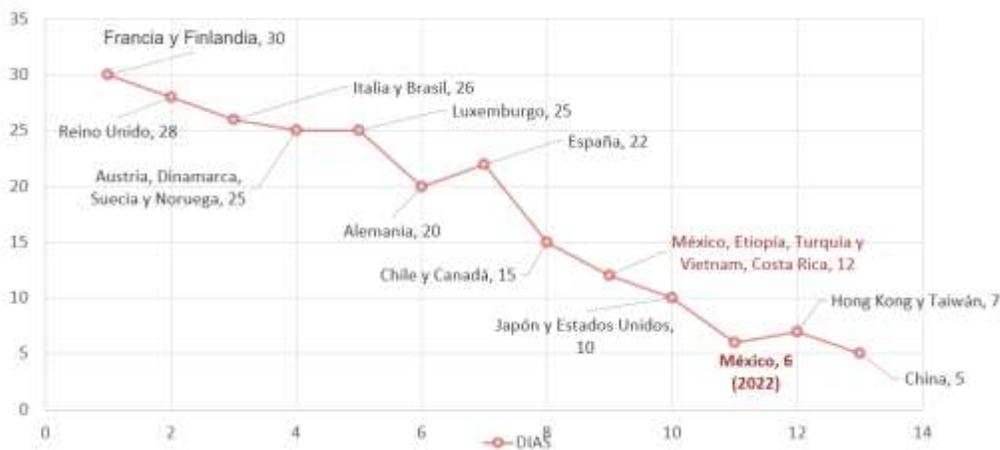
L.C.P. y MBA. Cristina Zoé Gómez Benavides
Integrante de la CROSS Nacional

La Organización Internacional del Trabajo (OIT); agrupa a gobiernos, empleadores y trabajadores hay 187 Países miembros que colaboran en el establecimiento de las normas del trabajo, elaboración de políticas y programas que promueven el trabajo, como país México es integrante de la OIT a partir del 12 de septiembre de 1931; en varias ocasiones ha sido miembro del Consejo de Administración, hemos ratificado 78 convenios de los 188 adoptados por la OIT y desde su ingreso a dicha Organización México cuenta con una delegación permanente en el Consejo de Administración que representa a trabajadores y empleadores.

En este orden y considerando el “C132 - Convenio sobre las vacaciones pagadas” de la OIT es que México actúa en consecuencia y emite el Decreto de Vacaciones Dignas.

Iniciamos definiendo que son las vacaciones laborales; y para ello considero es el derecho que tiene todo trabajador dependiente que ha prestado sus servicios durante un año, de disfrutar de un tiempo de descanso, el cual debe ser remunerado y pagado por el empleador y adicionado con la correspondiente prima vacacional, debemos considera también que es uno de los mínimos legales garantizados por la legislación laboral y la relación de trabajo no se suspende durante el periodo de ausencia, es decir, los días de vacaciones disfrutados son parte integral de cómputo de días laborados en al año.

También requerimos ubicar a nuestro país en marco global de días vacaciones que tienen derecho los colaboradores de otras latitudes y destacar que con esta reforma a partir de 2023 estamos por arriba de Estados Unidos en este concepto, situación que nos deja políticamente bien posicionados, pero a nivel competencia (costo-país) no necesariamente tiene la misma curva positiva; para ello gráficamente mostramos estas referencias:



De acuerdo con el DECRETO publicado el 27 de diciembre de 2022, se reforman los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) en los cuales se modifica el periodo vacacional, para quedar 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.

Énfasis añadido

A este respecto, los días de vacaciones mínimos obligatorios ya no serán seis, sino que ahora, a partir del primer año de servicios se tendrá el derecho de un periodo vacacional mínimo de doce días.

Además, se tendrá que respetar la condición de aumentar el periodo vacacional en dos días laborables hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios. Y, a partir del sexto año, dicho periodo aumentará en dos días por cada cinco de servicios. Para tales efectos, se muestra la siguiente tabla:

Vacaciones Antes de la reforma		Vacaciones Decreto	
Años laborados	Días de vacaciones	Años laborados	Días de vacaciones
Año 1	6 días	Año 1	12 días
Año 2	8 días	Año 2	14 días
Año 3	10 días	Año 3	16 días
Año 4	12 días	Año 4	18 días
Año 5 a 9 años	14 días	Año 5	20 días

De 10 a 14 años	16 días	De 6 a 10 años	22 días
De 15 a 19 años	18 días	De 11 a 15 años	24 días
De 20 a 24 años	20 días	De 16 a 20 años	26 días
De 25 a 29 años	22 días	De 21 a 25 años	28 días
De 30 a 34 años	24 días	De 26 a 30 años	30 días

No obstante, conforme a la reforma del artículo 78, se establece que se podrá disfrutar dicho periodo de manera continua, o bien, podrá ser distribuido en forma y tiempo que así lo requiera, tal como se cita a continuación:

Artículo 78.- *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.*

Énfasis añadido

En ese sentido, el trabajador podrá optar por distribuir su periodo vacacional como a él convenga. En ese sentido, resulta importante mencionar que conforme al artículo 81 del mismo ordenamiento se señala que las vacaciones deberán concederse conforme a lo siguiente:

Artículo 81. *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.*

Énfasis añadido

Por lo anterior, los trabajadores tienen el derecho de disfrutar dichas vacaciones dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios y con la constancia mencionada validar que efectivamente se le estén otorgando los días correspondientes.

Ahora bien, el Decreto en comento considera en su Primer Transitorio que entrará en vigor el 1° de enero de 2023. En ese sentido se puede entender que, a partir de esta fecha, los empleados que cumplan la anualidad de servicios tendrán el derecho de disfrutar el periodo vacacional en términos de la reforma.

En ese sentido, conforme al posicionamiento STPS), criterio no vinculante, de carácter orientador, aquellos empleados cuyas anualidades hayan comenzado en 2022 y concluyan durante 2023, tendrán derecho a gozar del nuevo periodo vacacional como lo establece el Decreto y esa autoridad, dentro de los procesos de inspección, seguirán este criterio.

Ahora bien, entrando de lleno a la reforma de vacaciones dignas, en donde el pasado 27 de diciembre de 2022 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (“DOF”) el DECRETO por el que se reforman los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), en el cual se estableció el nuevo periodo de vacaciones de doce días a partir del primer año de trabajo y aumentando dos días de vacaciones por cada año laboral subsecuente hasta llegar a 20 días y, a partir del sexto año de trabajo, el periodo de vacaciones se deberá incrementar en dos días por cada cinco de servicio.

En este orden a partir del 1 de enero de 2023, el periodo mínimo vacacional a partir del primer año de trabajo será de doce días laborables. Se aumentarán dos días de vacaciones por cada año laboral subsecuente hasta llegar a 20 días y, a partir del sexto año de trabajo, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicio.

Para aquellos empleados cuyas anualidades hayan comenzado en 2022 y concluyan durante 2023, tendrán derecho a gozar del nuevo periodo vacacional como lo establece el Decreto. En ese sentido, dentro de los procesos de inspección, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) seguirá dicho criterio.

La reforma es aplicable a todos los contratos laborales –individuales o colectivos–, siempre que sea favorable a los trabajadores, es decir, no afecta relaciones contractuales que establezcan periodos vacacionales superiores a los que el Decreto establece. En ese sentido, recomendamos adecuar la documentación formal, es decir, hacer los cambios correspondientes en los contratos vigentes.

Las vacaciones y su correspondiente prima vacacional al ser una cuantía previa conocida, debe integrarse al salario base de cotización (SBC) como un elemento fijo del salario, es decir, debieron ajustarse los factores fijos de integración salarial –inicio de vigencia 1 de enero 2023–.

Para efectos del Impuesto Sobre la Renta (ISR) es necesario considerar que al tener un importe exento para el trabajador por concepto de prima vacacional (hasta 15 UMA's), también se tendrá un concepto parcialmente deducible (53% o 47%) para el empleador en función del factor de deducibilidad que estable la propia legislación fiscal (artículo 28, fracción XXX de la Ley del ISR).

En materia de Impuesto Sobre Nóminas o Impuesto Sobre Erogaciones por Remuneraciones al Trabajo Personal el aumento de los días de vacaciones representará un incremento la base y por tanto en el pago de ésta contribución.

Para efectos de la NIF D-3, el incremento en el beneficio de días de vacaciones y, por lo tanto, en el pago de prima vacacional, generará de forma natural un impacto en el pasivo laboral que debe registrarse contablemente –aplicación de reservas y provisiones–.

No obstante, lo anterior, algunos sectores empresariales y asesores legales sostienen que las vacaciones deben seguir la aplicación de la regla sin efectos retroactivos y aplicar la nueva regla respecto al tiempo devengado en 2023; de tal manera, el empleado disfrute de un periodo vacacional ponderado entre las disposiciones vigentes en 2022 y el Decreto de inicio de vigencia 2023.

Sin embargo, resulta importante recordar que en el derecho laboral siempre se busca la interpretación que más favorezca al trabajador, esto fundamentado en el artículo 18 de la LFT, el cual a la letra señala lo siguiente:

Artículo 18. *En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.*

Énfasis añadido

Bajo esta tesitura, se puede concluir que en caso de conflictos laborales y una vez agotada la instancia de conciliación prejudicial los tribunales con mucha certeza fallarán en sentido positivo para los trabajadores.

Por otro lado, en el Segundo Transitorio se señala que:

Las modificaciones motivo del presente Decreto serán aplicables a los contratos individuales o colectivos de trabajo vigentes a la fecha de su entrada en vigor, cualquiera que sea su forma o denominación, siempre que resulten más favorables a los derechos de las personas trabajadoras.

Énfasis añadido

De lo anterior podemos observar que la reforma es aplicable a todos los contratos laborales, siempre que sea favorable a los trabajadores por lo que no afectará a aquellas relaciones contractuales que establezcan periodos vacacionales superiores a los que el Decreto en comento establece.

Al respecto, recomendamos adecuar la documentación formal, es decir, hacer los cambios o adecuaciones en los contratos de colectivos –a la vigencia– e individuales de trabajo –adenda–; así como renovar la redacción aplicable a los contratos nuevos de acuerdo con las condiciones laborales de cada empresa y considerando el Decreto.

Por otro lado, existirá una modificación en la integración salarial, toda vez que conforme el artículo 84 de la LFT el salario se integra conforme a lo siguiente:

Artículo 84. *El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.*

Énfasis añadido

En ese sentido, las vacaciones y su correspondiente prima vacacional, al ser una cuantía previa conocida, debe integrarse como un elemento fijo del salario a partir del 1 de enero de 2023, es decir, deberán ajustarse los factores fijos de integración salarial, conforme a lo siguiente:

Nuevos Factores Fijos de Integración Salarial (FFI) *				
Año laborado	Días de vacaciones	Prima Vacacional	Días de Aguinaldo	FFI 2023
Año 1	12 días	25%	15	1.0493
Año 2	14 días	25%	15	1.0507
Año 3	16 días	25%	15	1.0521
Año 4	18 días	25%	15	1.0534
Año 5	20 días	25%	15	1.0548
De 6 a 10 años	22 días	25%	15	1.0562
De 11 a 15 años	24 días	25%	15	1.0575
De 16 a 20 años	26 días	25%	15	1.0589
De 21 a 25 años	28 días	25%	15	1.0603
De 26 a 30 años	30 días	25%	15	1.0616

*Prestaciones mínimas legales

En ese sentido, se tendrá un impacto económico positivo en el pago de este concepto a los trabajadores y un efecto de integración de los elementos variables del salario base de cotización y su correspondiente pago de cuotas obrero-patronales, dado que, la integración salarial en 2022 respecto del pago final al aniversario de la persona en 2023 representará una insuficiencia en la base de cotización.

Aunado a lo anterior, es importante analizar que, en materia de Impuesto Sobre la Renta (ISR), la prima vacacional es un ingreso exento para el trabajador por lo que, será un concepto parcialmente deducible (53% o 47%) para el empleador en función del factor aplicable.

Artículo 93. No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

XIV. Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como **las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general** y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, **hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador**, por cada uno de los conceptos señalados. Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

Énfasis añadido

En este sentido, la prima vacacional estará exenta para el trabajador por un monto equivalente a 15 UMA's, que conforme al valor de la UMA vigente a partir del 1 de febrero de 2023 será por un monto de: \$1,556.00.

No obstante, como mencionamos anteriormente, la prima vacacional será un concepto parcialmente deducible para el empleador, conforme a lo siguiente:

Artículo 28. Para los efectos de este Título, no serán deducibles:

XXX. Los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 al monto de dichos pagos. El factor a que se refiere este párrafo será del 0.47 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior.

Énfasis añadido

Bajo estos elementos, el empleador deberá calcular el factor para conocer la deducibilidad de dicho concepto.

Ahora bien, en materia de Impuesto Sobre nóminas o Impuesto Sobre Erogaciones por Remuneraciones al Trabajo Personal, de acuerdo como lo nombre cada entidad federativa, es necesario considerar que, en las bases de pago estatales, dicho beneficio representará un incremento en el pago de esta contribución.

Además, para efectos en la NIF D-3 *Beneficios a los empleados* el aumento de días de vacaciones y por consecuente, en el pago de prima vacacional, generará de forma natural un incremento en el pasivo laboral que los contribuyentes deben registrar contablemente –aplicación de reservas y provisiones–.

En conclusión, la modificación de los días de vacaciones representa un beneficio para los trabajadores. No obstante, tiene un impacto importante para los empleadores, desde la modificación de los contratos hasta el pago de mayores contribuciones; para tales efectos es necesario que el patrón cumpla respetando los días aplicables para cada caso y así evitar contingencias, tanto con los trabajadores como con la autoridad correspondiente.