

REFORMA LABORAL EN MATERIA DE VACACIONES DIGNAS Y SU REPERCUSIÓN A LOS PATRONES

MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ



Objetivos

Interiorizarse en todo el marco jurídico que enmarca la obligación del pago de vacaciones en un nuevo contexto; para efectos de dar debido cumplimiento en el entorno laboral, fiscal y de aportaciones de seguridad social.

Temario

TEMA 1. INTRODUCCIÓN

- 1.1 Exposición de motivos
- 1.2 Objeto de la iniciativa
- 1.3 Referencia con otros países
- 1.4 Pendiente el reconocimiento al convenio 132 de la OIT

TEMA 2. REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- 2.1 Artículo 76 y 78, días de vacaciones por años trabajados
- 2.2 Cuadro comparativo
- 2.3 Vigencia y aplicación (Artículos transitorios)

Temario

2.4 Repercusión para los patrones

2.4.1 Modificación del contrato

2.4.2 En salario diario integrado para el pago de indemnizaciones

2.5 Beneficio a los trabajadores (Análisis del artículo 17 y 18)

TEMA 3. IMPLICACIONES ENTORNO A LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

3.1 Para el patrón

3.1.1 Mayor pago, ¿mayor deducción?

3.2 Para el trabajador

3.2.1 Mayor pago, menor exención

3.3 Incremento en recaudación

Temario

TEMA 4. REPERCUSIÓN EN MATERIA DE APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

4.1 Para el patrón

4.1.1 Avisos modificatorios por incremento en el SDI

4.1.2 Mayor carga social (IMSS e INFONAVIT)

4.1.3 Cuidar incremento en la rama de RCV que entra en vigor en enero 2023

4.2 Para el trabajador

4.2.1 Incremento de aportaciones RCV

TEMA 5. IMPACTO EN EL IMPUESTO SOBRE NÓMINAS

5.1 Para el patrón

TEMA 6. CONSIDERACIONES FINALES

6.1 Pendiente la reforma de jornadas de trabajo

TEMA 1.

INTRODUCCIÓN

**MATERIAL ELABORADO POR
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ**

Exposición de motivos

- La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce que el estrés laboral es uno de los principales problemas de salud de los trabajadores y de las empresas donde laboran.
- Reconocimiento de la NOM-035-STPS-2018 ¿Conocen algún patrón que ya lo haya implementado?
- El periodo de vacaciones vigente en la Ley Federal del Trabajo (LFT) nos ubica como uno de los países más bajos en materia de días de vacaciones.

Objetivos de la iniciativa

- Garantizar que las y los trabajadores mexicanos cuenten con mejores condiciones laborales y que les permita a las empresa a competir en un nivel similar a otra en el mundo.
- Impacto directo en la promoción directa del turismo al fortalecer el mercado interno (SIC)
- Incrementar el potencial turístico domestico, para disminuir la estacionalidad en temporadas bajas y alcanzar los objetivos plasmados en la Estrategia Nacional de Turismo 2019-2024.

Referencia con otros países

- Brasil y Panamá 30 días desde su primer año
- Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte 28 días
- Promedio global mundial 20 días
- Nigeria, China, Malasia y Filipinas, 9 días

Pendiente el reconocimiento al convenio 132 de la OIT

A nivel internacional vale la pena destacar que el periodo de vacaciones otorgadas ha obligado a nuestro país a abstenerse de firmar el convenio en comento, que data de 1970, sobre vacaciones pagadas por el primer año.

Declaración universal de los derechos humanos

Artículo 24

“Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a **una limitación razonable de la duración del trabajo** y a vacaciones periódicas pagadas.”

Proceso legislativo, hasta su publicación

- Noviembre 3 de 2022, envía a su colegisladora y el 15 de noviembre próximo pasado inicia en Cámara de Diputados su análisis y discusión.
- El martes 13 de diciembre regresa la minuta al Senado
- El 14 de diciembre próximo pasado aprueban la reforma en materia
- Diciembre 27 de 2022 se publica en el Diario Oficial de la Federación

TEMA 2.

REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

**MATERIAL ELABORADO POR
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ**

Artículo 76 y 78, días de vacaciones por años trabajados

Artículo 76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período 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 período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios

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.

Cuadro comparativo

	2022	2023
Año 1	6	12
Año 2	8	14
Año 3	10	16
Año 4	12	18
Año 5	14	20
Año 10	16	22
Año 15	18	24
Año 20	20	26
Año 25	22	28
Año 30	24	30
Año 35	26	32

Vigencia y aplicación (Artículos transitorios)

Primero.- El presente Decreto entrará en vigor el 1º de enero de 2023, o al día siguiente de su publicación si esta fuera en el año 2023 (SIC)

Segundo.- 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.**

Artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo

- 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.**
- Artículo 2. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.
- Artículo 3. El trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

Repercusión para los patrones

Modificación del contrato

- Sin duda, será toda una odisea o se tomará la decisión de hacer una addenda al mismo.
- Considero viable que sea a través de Reglamento Interior de Trabajo, siempre y cuando esté debidamente registrado ante la autoridad

En salario diario integrado para el pago de indemnizaciones

- De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 84, en correlación con el artículo 89, ambos de la Ley Federal del Trabajo, en caso de pago de indemnizaciones, el patrón deberá considerar un pago mayor.
- Recordar que las vacaciones no son objeto de compensación alguna

Cuadro de antigüedad

- Primero, espero que exista la Comisión Mixta del Cuadro de Antigüedad en la empresa o patrón.
- Deberá convocar a reunión extraordinaria para modificar las vacaciones.
- Por otro lado, se genera la obligación para que el trabajador este al tanto, teniendo el total conocimiento con toda la certeza del periodo que abarca dentro del calendario de operaciones de la empresa, esos seis meses en donde pueden gozar del descanso correspondiente.
- Artículos **81**, 134 fracción IX y 158 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

¿Qué debe incluir el cuadro de antigüedades?

- Nombre completo del trabajador
- RFC
- fecha de ingreso
- categoría o puesto ocupado
- Número de Seguridad Social
- antigüedad en la compañía, y
- periodo vacacional por disfrutar

Este cuadro general de antigüedades debe tener al calce las firmas de los representantes patronales y de los trabajadores.

Cuadro de antigüedad

- Esa certidumbre se dará siempre y **cuando los patrones cumplan con su obligación de expedir una constancia en donde se reconozca su antigüedad, los días de descanso anual, los días pendientes de años atrás, así como el lapso en el año corriente en donde podría disfrutar programando sus vacaciones que les corresponda y la fecha que tendrá que disfrutarlas**, es aquí donde se ubica la importancia de la constancia de antigüedad laboral, ya que forma parte del Sistema de Cumplimiento Laboral en México.
- Además de acuerdo con lo señalado en el artículo 516, los trabajadores tendrán como término un año a partir de la fecha en que venzan los seis meses, para demandar ante los tribunales del trabajo, el otorgamiento de dicha prestación, si bien las personas que trabajan en cualquier empresa no tienen la necesidad de acudir ante los tribunales del trabajo para reclamar sus vacaciones, ya que seguramente se las están proporcionando bajo la mirada vigilante de los inspectores del trabajo, y por la misma razón, por necesidad.

Formato de carta de comunicación de Periodo Vacacional

Membrete o logo de la empresa

Ciudad y fecha donde se emite la carta

Señor Pedro Infante Cruz

Estimado Señor Infante:

Por medio de la presente carta, el Departamento de Capital Humano, de nuestra empresa, desea comunicarle que habiendo usted cumplido un año laborando con nosotros, de manera ininterrumpida (desde el año XXXX), le estamos otorgando XX días de vacaciones, que le corresponden de acuerdo al artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo; los cuales iniciarán el 01 de XXXXXX del presente año, hasta el XX de XXXXXX del mismo.

Atentamente

Director de Capital Humano

Consideraciones carta de vacaciones

- Los patronos o empleadores deben tomar en cuenta que cuando cursan la carta de comunicación de goce de vacaciones físicas al trabajador, **este no se debe de encontrar con descanso por disposición médica sea por enfermedad común o accidente laboral**, debiendo esperar a que se le otorgue el alta médica y recién después de un día de haberse reincorporado a trabajar cursarle la comunicación de goce de vacaciones.
- No debemos de olvidar que toda carta comunicando del goce de las vacaciones físicas debe ser lo más corta posible, pero si debe indicar los periodos de goce con inicio, final y reinicio laboral. Las cartas de preferencia deben ser remitidas un mes antes del goce físico.

Prescripción de pago de vacaciones

Conviene señalar que este plazo para poder demandar las vacaciones ya fue confirmado por los tribunales dejando el siguiente criterio, que robustece la importancia de la constancia de antigüedad laboral:

VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. MOMENTO A PARTIR DEL CUAL COMIENZA A CORRER EL PLAZO DE LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PARA RECLAMAR EL PAGO RESPECTIVO.

Contradicción de tesis 21/96. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado del Vigésimo Segundo Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 22 de noviembre de 1996. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Rosa María Galván Zárate.

Fuente: Registro digital: 199519, Instancia: Segunda Sala, Novena Época, Materia(s): Laboral; Tesis: 2a./J. 1/97; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo V, enero de 1997, página 199; Tipo: Jurisprudencia

Beneficio a los trabajadores

En principio, **mayor productividad, menor rotación de personal, bienestar físico y mental**, son algunos de los beneficios que podría traer la aprobación de la iniciativa “vacaciones dignas” que está en la Cámara de Diputados.

MULTA

OBLIGACIÓN	FUND. LEGAL	MULTA
Patrón que no tenga el cuadro general de antigüedades	Artículo 1002 LFT	De 50 a 5000 VDUMA*

*Vigente a partir de febrero 2023

VDUMA 103.74 X 50 = \$ 5,187.00

TEMA 3.

IMPLICACIONES ENTORNO A LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

**MATERIAL ELABORADO POR
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ**

Para el patrón, Mayor pago, ¿mayor deducción?

- Sin duda, una mayor carga financiera y no por el pago del salario con derecho que tiene el trabajador a gozar de su periodo vacacional, si no por el pago de la prima vacacional e incremento en el salario mínimo.
- El generar un mayor pago de prima vacacional no necesariamente se traduce en una mayor deducción; ya que, no hay que olvidar la exención de 15 VVDUMA

Para el trabajador Mayor pago, menor exención

- Caso contrario para el trabajador, al tener un importe mayor de prima vacacional, sin duda la exención será menor.

Incremento en recaudación

- Primero por el incremento al salario mínimo (Cuidar el ISR)
- Eliminación tácita del subsidio al empleo
- Mayor ingreso gravado al trabajador

TEMA 4.

REPERCUSIÓN EN MATERIA DE APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

MATERIAL ELABORADO POR
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ

Para el patrón

Avisos modificatorios por incremento en el SDI

- Después de poco más de 50 años, se deja sin efecto el mundialmente famoso 1.0452
- El nuevo factor de integración, con prestaciones mínimas de Ley será de 1.0493 por el primer año de servicio
- Por lo que, todos los patrones deberán cuidar la presentación de los aviso de modificación del salario diario integrado

Mayor carga social (IMSS e INFONAVIT)

- Al determinar un salario diario integrado mayor, por consecuencia lógica una mayor carga social
- Espero que lo consideren en el presupuesto del presente año.

Cuidar incremento en la rama de RCV que entra en vigor en enero 2023

- Recordar que entra en vigor una reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación del 16 de diciembre de 2020.
- Consistente en incrementar la aportación patronal en la rama de cesantía y vejez.
- Por lo que, a parte de incrementarse el salario diario integrado, entra en vigor el incremento de poco más de 1% de carga social a partir de enero de 2023 e ira incrementando hasta 2030

INCREMENTO EN LA RAMA DE CESANTÍA Y VEJEZ

Aumento de las aportaciones patronales de cesantía en edad avanzada y vejez

- Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de diciembre de 2020
- El Decreto establece que el aumento en las aportaciones patronales del ramo de cesantía en edad avanzada y vejez **se elevará del 3.15% actual, hasta llegar al 11.875% en el 2030** en función del salario del trabajador, sin embargo se realizará de manera gradual **iniciando a partir del 1 de enero de 2023, como sigue:**

Salario Base de Cotización del trabajador	Cuota Patronal
1 Salario Mínimo	3.150%
De 1.01 a 1.5 UMA	3.281%
De 1.51 a 2.0 UMA	3.575%
De 2.01 a 2.5 UMA	3.751%
De 2.51 a 3.0 UMA	3.869%
De 3.01 a 3.5 UMA	3.953%
De 3.51 a 4.0 UMA	4.016%
De 4.0 UMA en adelante	4.241%

Cabe mencionar que la aportación del trabajador por cesantía y vejez permanecerá sin cambios en 1.125% del salario base de cotización.

- Por su parte, la aportación del Gobierno Federal por cesantía y vejez que actualmente es del 0.225% del salario base de cotización, se eliminará a partir del 1 de enero de 2023, ya que se convertirá en la “cuota social” para los trabajadores que perciban hasta 4 veces la UMA, la cual también aumentará de manera progresiva y se modificará su distribución para que finalmente en el 2030 beneficie sólo a los trabajadores de menores ingresos.
- Durante el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023, el Gobierno Federal otorgará la cuota social para los trabajadores que ganen de 4.01 hasta 7.09 UMAS, la cual se depositará en la cuenta individual de cada trabajador asegurado, como sigue:

Salario Base de Cotización del trabajador	Cuota Social
De 4.01 a 5.0 UMA	\$ 2.45
De 5.01 a 6.0 UMA	\$ 1.80
De 6.01 a 7.09 UMA	\$ 1.00

Segundo. La cuota patronal prevista en el artículo 168, fracción II, inciso a), de la Ley del Seguro Social será aplicable de manera gradual, a partir del 1 de enero de 2023, de conformidad con la siguiente tabla:

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

			VDUMA ENERO		96.22
			VDUMA FEBRERO		103.74
	ENERO		FEBRERO		CUOTA CV
SBC	ZFN	RESTO	ZFN	RESTO	% SBC
1.0 SM	312.41	207.44	312.41	207.44	3.150
1.1 SM A 1.50 UMA	144.33	144.33	155.61	155.61	3.150
1.51 A 2.0 UMA	192.44	192.44	207.48	207.48	3.150
2.01 a 2.50 UMA	240.55	240.55	259.35	259.35	3.751
2.51 a 3.0 UMA	288.66	288.66	311.22	311.22	3.869
3.01 A 3.50 UMA	336.77	336.77	363.09	363.09	3.953
3.51 a 4.0 UMA	384.88	384.88	414.96	414.96	4.016
4.01 EN ADELANTE	384.89	384.89	414.97	414.97	4.241

Nueva versión del SUA

- El 19 de enero de 2023, liberan la nueva versión del SUA en el portal del IMSS
- La nueva versión del **SUA 3.6.3** está disponible en la página del IMSS el 23 de enero de 2023, pero entra en vigor para los cálculos de las cuotas obrero-patronales que se realicen a partir del 1ro de enero de 2023.

Para el trabajador

Incremento de aportaciones RCV

Por todo lo antes comentado, sin duda el trabajador se verá beneficiado al momento de realizar su trámite de pensión

TEMA 5.

IMPACTO EN EL IMPUESTO SOBRE NÓMINAS

**MATERIAL ELABORADO POR
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ**

Para el patrón

- Cuidar la tasa que estará vigente en 2023
- Ojalá y no quieran igualar a los incrementos en otras entidades federativas y suba al 4%; ya que, a parte la prima vacacional sobre 12 días, repercutirá financieramente al patrón.

TEMA 6.

CONSIDERACIONES FINALES

**MATERIAL ELABORADO POR
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ**

Pendiente la reforma de jornadas de trabajo

- Se quedo en el tintero la disminución de la jornada de trabajo
- La propuesta era la siguiente:
 - a) Jornada diurna 7 horas
 - b) Jornada mixta 6 horas y media
 - c) Jornada nocturna 6 horas

**POR SU
ATENCIÓN
¡GRACIAS!**

COFIDE®
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

CONTÁCTANOS



PÁGINA WEB

www.cofide.mx



TELÉFONO

01 (55) 46 30 46 46



DIRECCIÓN

Av. Río Churubusco 594 Int. 203,
Col. Del Carmen Coyoacán, 04100
CDMX

SIGUE NUESTRAS REDES SOCIALES



COFIDE



Cofide SC



Cofide SC



@cofide.mx