

15 DE NOVIEMBRE 2022

NOTA INFORMATIVA

Boletín CLXT Calixto Partners



CALIXTO
PARTNERS

**CONOCES EL
IMPACTO QUE
TENDRÁ EN TÚ
NEGOCIO LA
REFORMA
LABORAL 2022
“VACACIONES
DIGNAS”**



Aquí te explicamos cómo ...



La exposición de motivos de la iniciativa se basa las siguientes estadísticas:

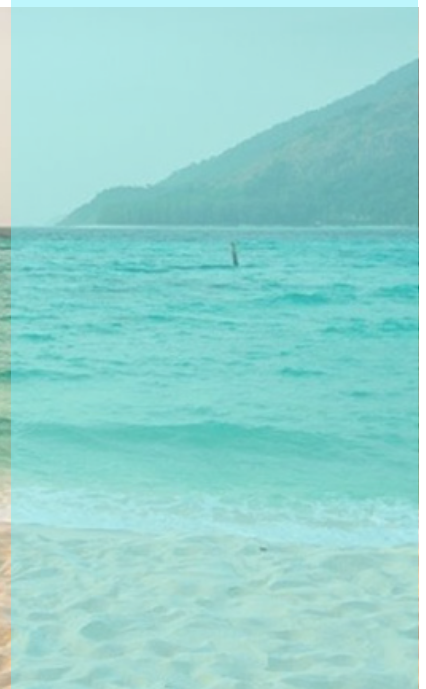
- **La Organización Mundial de la Salud estima que México tiene un 75% de prevalencia de estrés en su fuerza laboral, situación que lo coloca en el primer lugar por encima de las primeras economías del mundo como China 73% o Estados Unidos 59%.**
- **México es el país en el que se trabajan más horas en el mundo (2,124 horas al año) según la OCDE.**
- **México es el país con menos días de descanso vacacional en el mundo, por debajo de naciones como Cuba, Panamá o Nicaragua, que ofrecen 30 días desde el primer año de labores.**

El pasado 3 de noviembre fueron aprobados por el pleno del Senado de la República los cambios a la Ley Federal del Trabajo bajo los cuales se busca elevar de 6 a 12 días el mínimo de vacaciones al que tienen derecho las personas que trabajan en el sector privado formal.

La propuesta de reforma consiste en los siguientes artículos:

- 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.
- Artículo 78. Las personas trabajadoras, deberán disfrutar en forma continua 12 días de vacaciones, por lo menos.

La iniciativa continuará con el proceso legislativo en la cámara de diputados. Una vez que se publique el Diario Oficial de la Federación será vigente, se estima que esta reforma entrará en vigor el 1 de enero de 2023 o al día siguiente de su publicación.



¿Cómo se distribuyen los días de vacaciones?

El incremento de días de vacaciones será aplicable para los trabajadores con base en el número de años de servicio, siempre y cuando el nuevo cálculo beneficie al trabajador.

Vacaciones en México con ley actual

Actualmente, un trabajador es merecedor a seis días de descanso al cumplir un año de trabajo, y gradualmente, año con año va aumentando dos días. Por ejemplo, si tienes dos años trabajando en tu empresa, tienes derecho a ocho días de vacaciones, según la Ley Federal del Trabajo.

- 1 año: 6 días
- 2 años: 8 días
- 3 años: 10 días
- 4 años: 12 días
- 5 a 9 años: 14 días
- 10 a 14 años: 16 días
- 15 a 19 años: 18 días
- 20 a 24 años: 20 días
- 2 a 29 años: 22 días
- 30 a 34 años: 24 días



“
Con base en
el número de
años de
servicio
serán
aplicados los
días de
vacaciones

”

Las vacaciones con la reforma

Años Laborados	Días de vacaciones
1	12
2	14
3	16
4	18
5	20
De 6 a 10	22
De 11 a 15	24
De 16 a 20	26
De 21 a 25	28
De 26 a 30	30
De 31 a 35	32

Ahora, con esta reforma, los empleados por derecho tendrán 12 días de descanso por un año de trabajo, e irán sumando dos cada año laborando, es decir, si tienes dos años laborando para una compañía, ahora podrán tener 14 días de descanso.

Según esta reforma, los días trabajados en el primer año pasarán de 6 a 12 días, y a partir del segundo aumentarán dos días por cada año, hasta llegar a 20 días. Adicional a esto, a partir del sexto año se añadirá otro par de días de vacaciones.

Actualmente el periodo vacacional de los trabajadores en México, por un año de antigüedad es de seis días y de acuerdo con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, se destaca que los empleados tienen derecho a un periodo anual de vacaciones pagadas, mismas que no pueden ser mayores a seis días laborales, sin embargo, se aumenta dos días hasta llegar a doce por cada año trabajado.

De acuerdo con la iniciativa, las modificaciones propuestas son apenas un primer paso dentro de una amplia agenda de derechos laborales pendientes de atender en nuestro país, con el objetivo no solo de que las condiciones mínimas y otros derechos sean, al menos, equiparables a lo dispuesto en los instrumentos internacionales, sino también de disponer condiciones laborales que respondan a las nuevas modalidades del empleo.

Cabe destacar que el aumento en las vacaciones no solo tiene un impacto laboral, sino que también un incremento en el salario base de cotización para efectos de pago de cuotas a las instituciones de seguridad social, ya que se pagaría una cantidad de prima vacacional. De igual manera el aumento tendría un impacto fiscal, al tener las vacaciones una limitante en su exención.

Sin contradicción de todo lo anterior, en la propuesta que fue presentada ante el Congreso de la Unión no se prevé modificación alguna al porcentaje de la prima vacacional (25%) a la cual se tiene derecho durante los días de vacaciones.

Las empresas deberán actualizar el pago y disfrute de las vacaciones para sus empleados de acuerdo con los transitorios y la reforma publicada. Cabe destacar que el tratamiento de las vacaciones no será retroactivo, sino que gozarán a partir de la publicación y después de su aniversario.



¿Cuánto les costará a las empresas su implementación?

En términos prácticos, la reforma para duplicar las vacaciones sí va a implicar un costo adicional para la gestión de talento en las empresas, esto es principalmente por el monto de la prima vacacional. Si bien esta prestación no tendría ningún ajuste en la legislación y seguiría equivaliendo al 25% del salario percibido en los días libres, al ampliarse el período de descanso, sí aumentaría el pago que deben hacer los patrones por este concepto.

Pero el aumento en el monto de la prima vacacional no es el único aspecto donde se refleja el impacto financiero de la reforma.

Ese monto de la prima vacacional que se duplica es equivalente a un año, Se divide entre 365 y se obtiene la cantidad diaria que hay que agregarle al salario base de cotización.

La prima vacacional se duplicará y esa prima vacacional se integra al salario base de cotización.

Al elevarse el salario base de cotización, también incrementarían las cuotas patronales que pagan las empresas al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

¿Exactamente cuánto incrementa el costo laboral para las empresas?

Realizando un cálculo considerando salarios mínimos y el salario base de cotización promedio reportado por el IMSS a inicios de 2022. En ninguno de los casos incrementa más de 0.8% la inversión anual por trabajador.

Para estos cálculos, el monto de la prima vacacional se anualiza porque es la forma en la que se determina el incremento en el salario base de cotización, el elemento con el que se calculan las cuotas de seguridad social.

Para estos cálculos, el monto de la prima vacacional se anualiza porque es la forma en la que se determina el incremento en el salario base de cotización, el elemento con el que se calculan las cuotas de seguridad social.

Hay dos costos identificados claramente por el impacto de esta reforma. Uno es lo que les cuesta a los patrones pagarles más a los trabajadores por la prima vacacional, y adicional, como se incrementa el salario base de cotización en el IMSS, todas las cuotas se incrementan porque se está aumentando el salario base de cotización.

¿A qué empresas impactará más la reforma?

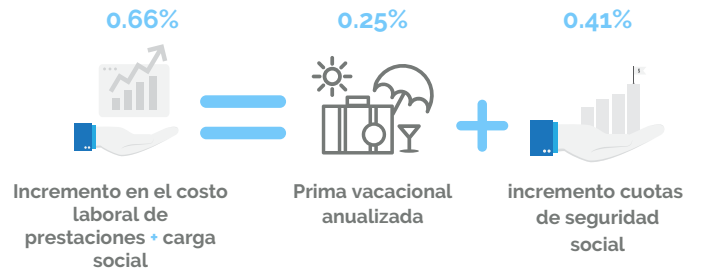
En los ejercicios citados anteriormente, el impacto financiero por trabajador es marginal, apunta el especialista. Aunque a esto habría que sumar los costos por suplencia, la falta de deducibilidad del Impuesto Sobre la Renta (ISR) del aumento de la prima y los impuestos estatales de nómina. Sin embargo, estima que aun sumando esto, no rebasaría el 1% de crecimiento en la inversión anual por trabajador.

Caso 1

Empleado



Patrón

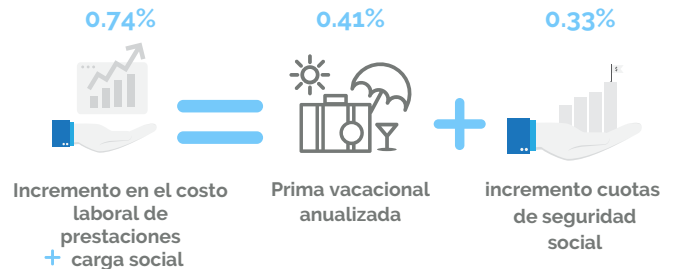


Caso 2

Empleado



Patrón



El impacto financiero de la reforma de vacaciones será distinto para cada empresa, habrá compañías que vean un crecimiento más alto y otras que tengan un aumento más moderado. Esto dependerá de distintos factores, como el salario de las personas, los días de vacaciones que tengan y el monto de prima vacacional pactado, entre otros puntos.

Es probable que el impacto sea mayor en las empresas que tienen primas vacacionales superiores a la ley. En aquellas empresas que tienen una prima mayor al 25% sí tendrá mayores impactos en la carga social. Sin embargo, las empresas que ofrecen primas vacaciones superiores son más propensas a tener un período vacacional más amplio y quizá duplicar el piso mínimo de vacaciones en la LFT no les genere un impacto financiero en el siguiente año.

En algunos escenarios puede ser que el incremento de la prima vacacional también implique una mayor retención de impuestos para los trabajadores que excedan el monto exento, que es 1,443 pesos (15 UMAs). Se tendrá una retención mayor de ISR, no por todo el importe, pero sí por el excedente. Si a un trabajador le pagan más prima vacacional y rebasa el monto exento, el patrón pagará el 15% de ese excedente.

Por lo que no se descarta que algunas empresas puedan implementar modificaciones para que se reduzca la prima vacacional al mínimo y pagar el resto a través de otros conceptos que no integren el salario base de cotización.

Para finalizar, las empresas deben considerar el incremento en el costo laboral en la planeación de sus presupuestos del 2023 para evitar que les tome por sorpresa la aplicación de la reforma laboral de las vacaciones.



CLXT Calixto Partners S.C. presta servicios profesionales de auditoría, consultoría especializada, contabilidad e impuestos, a clientes públicos y privados de diversas industrias.

Con presencia en la Ciudad de México y Querétaro, CLXT Calixto Partners S.C. brinda capacidades y servicios de alta calidad a sus clientes, aportando la experiencia necesaria para hacer frente a los retos más complejos de negocios.

Los profesionales de CLXT Calixto Partners S.C. están comprometidos a lograr resultados significativos.



55 2623 1813
44 2228 2035

www.clxt.com.mx

