

Aumento del periodo
vacacional y sus
efectos fiscales y
financieros.



El 27 de septiembre el Senado de la República dio a conocer el dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, sobre las iniciativas de reforma a los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo en materia de vacaciones dignas.

El 12 de octubre por acuerdo de las Juntas Directivas de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, sometieron a consideración del pleno del Senado de la República un adendum donde se modifica el primer artículo transitorio y se adiciona un segundo artículo transitorio al dictamen en los cuales se menciona que el decreto entrará en vigor el 1° de enero de 2023 y que las modificaciones serán aplicables a los contratos individuales y colectivos de trabajo vigentes a la entrada en vigor. Esto último siempre que resulten más favorables para los trabajadores.

Es importante señalar que el pasado 3 de noviembre el pleno del Senado de la República aprobó dicho dictamen con el mencionado adendum, por lo que pasará a la Cámara de diputados para su discusión y aprobación.

Ahora bien, la iniciativa de reforma consiste en ampliar el período de vacaciones pagadas de 6 días a 12 días a los trabajadores que tengan más de un año laborado, dicho

período vacacional aumentará en dos días hasta llegar a 20 días por cada año subsecuente laborado y a partir del sexto año aumentará el periodo de vacaciones en dos días por cada 5 años laborados. Así las cosas, los trabajadores por lo menos deberán disfrutar de 12 días de vacaciones continuos, para ejemplificar lo antes mencionado, la siguiente tabla muestra como quedarían los días de vacaciones por años trabajados hasta los 35 años laborados:

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

Como ya se ha comentado en diversos medios de comunicación, el aumento de las vacaciones no será retroactivo, es decir que si un trabajador ya tiene más de un año laborando en la misma empresa y ya disfrutó sus vacaciones de seis días no podrá reclamar la diferencia por lo que hasta que cumpla dos años podrá disfrutar de 14 días de vacaciones de acuerdo con el aumento de dos días por año laborado.

De aprobarse el DECRETO por el que se reforman los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de vacaciones, los efectos fiscales y financieros que tendrían que enfrentar los patrones se mencionan a continuación:

En primer lugar, recordemos que los trabajadores tienen derecho al pago de una prima vacacional que no puede ser menor al 25% de los días de vacaciones a que tienen derecho de acuerdo con los años laborados. Por lo que la ampliación del periodo vacacional daría como resultado un aumento en el pago de la prima vacacional, prestación que en materia del Impuesto Sobre la Renta se encuentra exenta hasta cierto límite que son 15 veces el valor de la Unidad de Medida y Actualización que actualmente es de 96.22 dando como resultado un límite de exención de 1,443.30 pesos lo que excede de esa cantidad debe pagar el impuesto. Por lo anterior, podríamos estar ante un aumento en la base gravable para el citado impuesto y por consiguiente un incremento en la deducibilidad del gasto para el patrón.



¿Cómo afectará ésta ampliación al periodo vacacional en materia de seguridad social?

Es una de las preguntas que ha surgido por parte de los patrones, sobre todo por lo que puede representar al evaluar el costo-beneficio, en ese sentido considero que principalmente se verá incrementado el salario base de cotización (SBC) y como consecuencia un incremento en el pago de las cuotas obrero patronales.

Lo anterior resulta así, considerando que el llamado factor de integración con el que se determina el SBC, se modificará debido a la prima vacacional, como saben el factor de integración se determina considerando las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores, dentro de las cuales se encuentra la prima vacacional, para ejemplificar y quede más claro cómo afectarían los días de vacaciones de los trabajadores en la determinación del factor de integración se menciona a continuación como se realiza el cálculo:

Se multiplican los días de vacaciones por el porcentaje de prima vacacional y el resultado se divide entre los 365 días del año, a esto se le suma el resultado de dividir los días de aguinaldo que le corresponden por ley entre los 365 días del año, y por último se le suma la unidad, dando como resultado un factor de integración que corresponde a un año laborado.

Prestaciones de ley vigentes		
Vacaciones	Prima Vacacional	Aguinaldo
6	25%	15

Parte proporcional de prima vacacional

$$\text{Fórmula: } \frac{6 \times 25\%}{365} = 0.004109589$$

Parte proporcional de aguinaldo

$$\text{Fórmula: } \frac{15}{365} = 0.04109589$$

Suma:

$$\begin{aligned} &+ 0.004109589 \text{ (parte proporcional de prima vacacional)} \\ &+ 0.04109589 \text{ (parte proporcional de aguinaldo)} \\ &+ \underline{\quad\quad\quad 1} \text{ (se le suma la unidad)} \\ &= 1.0452 \text{ (factor de integración de 1 año laborado truncado a 4 decimales)} \end{aligned}$$





De aumentarse el periodo vacacional a 12 días, la parte proporcional diaria de prima vacacional que se integra al SBC aumentaría dando como resultado el siguiente factor de integración:

Prestaciones de ley (Reforma)		
Vacaciones	Prima Vacacional	Aguinaldo
12	25%	15

Parte proporcional de prima vacacional

$$\text{Fórmula: } \frac{12 \times 25\%}{365} = 0.008219178$$

Parte proporcional de aguinaldo

$$\text{Fórmula: } \frac{15}{365} = 0.04109589$$

Suma:

$$\begin{aligned}
 &+ 0.008219178 \text{ (parte proporcional de prima vacacional)} \\
 &+ 0.04109589 \text{ (parte proporcional de aguinaldo)} \\
 &+ \underline{\quad\quad\quad 1} \text{ (se le suma la unidad)} \\
 &= 1.0493 \text{ (factor de integración de 1 año laborado truncado a 4 decimales)}
 \end{aligned}$$

Por ejemplo, un trabajador inicia sus labores con un salario diario de 250 pesos, dicho salario lo multiplicamos por el factor de integración de 1.0452 que aún está vigente y que corresponde a un año laborado, tenemos como resultado un SBC de 261.30. Sin embargo, con el nuevo factor de integración de 1.0493 el SBC quedaría en 262.33 lo cual reflejaría un aumento del .39% en el SBC. A continuación, se muestran las cuotas obrero patronales que se pagan actualmente por un mes con el factor de integración vigente y las que se tendrían que pagar si aumentan las vacaciones a 12 días, tomando el salario diario de 250 pesos, con la prima media de 0.54355% que corresponde a la clase I del Seguro de Riesgos de Trabajo:

Prestaciones de ley vigentes

SBC 261.30	Patrón	Trabajador	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Cuota fija	20.40%	0.00%	588.87	-	588.87
Excedente	1.10%	0.40%	-	-	-
Prestaciones en dinero	0.70%	0.25%	54.87	19.60	74.47
Gastos médicos pensionados	1.05%	0.375%	82.31	29.40	111.71
Riesgos de trabajo (clase I)	0.54355%	0.00%	42.61	-	42.61
Guarderías y prestaciones sociales	1.00%	0.00%	78.39	-	78.39
Invalidez y vida	1.75%	0.625%	137.18	48.99	186.18
Retiro	2.00%	0.00%	156.78	-	156.78
Cesantía y Vejez	3.150%	1.125%	246.93	88.19	335.12
INFONAVIT	5.00%	0.00%	391.95	-	391.95
			1,779.89	186.18	1,966.07

Prestaciones de ley (Reforma)

SBC 262.33	Patrón	Trabajador	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
Cuota fija	20.40%	0.00%	588.87	-	588.87
Excedente	1.10%	0.40%	-	-	-
Prestaciones en dinero	0.70%	0.25%	55.09	19.67	74.76
Gastos médicos pensionados	1.05%	0.375%	82.63	29.51	112.15
Riesgos de trabajo (clase I)	0.54355%	0.00%	42.78	-	42.78
Guarderías y prestaciones sociales	1.00%	0.00%	78.70	-	78.70
Invalidez y vida	1.75%	0.625%	137.72	49.19	186.91
Retiro	2.00%	0.00%	157.40	-	157.40
Cesantía y Vejez	3.150%	1.125%	247.90	88.54	336.44
INFONAVIT	5.00%	0.00%	393.50	-	393.50
			1,784.58	186.91	1,971.49





Como pueden observar, la ampliación del periodo vacacional, provocaría un incremento en el pago de las cuotas obrero patronales del 0.28%, aunque esto afectaría a todas las empresas, tendría un mayor efecto financiero en las empresas con un gran número de trabajadores.

Por lo anterior, de entrar en vigor dicho decreto el día primero de enero de 2023, se tendrían que realizar las siguientes acciones:

1. Revisar los contratos colectivos y/o individuales de trabajo, si las prestaciones establecidas en el contrato no son superiores a las de la ley reformada, habría que modificarse en el contrato la cláusula de vacaciones.
2. Presentar las modificaciones de salario a través del IDSE en los casos que aplique, dependiendo de las fechas en que los trabajadores cumplan años de servicios y considerando la nueva tabla de vacaciones.
3. Actualizar el SUA con el nuevo salario mínimo y registrar las modificaciones de salario presentadas a través del IDSE con el fin de pagar correctamente las cuotas obrero patronales.

Otros aspectos.

En relación al impuesto sobre nómina, debido al aumento en el pago de la prima vacacional a los trabajadores, aumentará la base gravable en el mes en el que se pague la prima vacacional y por lo tanto el pago de dicho impuesto.

Cabe mencionar que en materia de subcontratación de servicios especializados se verán afectadas las empresas que son beneficiarias de estos servicios especializados ya que aumentará el costo del servicio que reciben.

Consideraciones finales.

Es importante mencionar que de acuerdo con la exposición de motivos se espera que el incremento en el costo de la mano de obra tenga beneficios a largo plazo para las empresas ya que el aumento del periodo vacacional podría traer como resultado un aumento en la productividad de los trabajadores y también tendría un efecto positivo en la salud de los trabajadores lo cual se traduce en menos accidentes de trabajo y en menos enfermedades profesionales.

No obstante lo anterior, sería deseable que dicha reforma entrara en vigor de manera gradual y no duplicando de 6 a 12 los días vacaciones, especialmente en un entorno económico tan difícil por el que está atravesando el mundo.

Finalmente es necesario estar al pendiente de lo que se apruebe, para atender los cambios que se deben considerar en los procesos administrativos de nóminas, así como de cálculos para la determinación de los efectos fiscales para el impuesto sobre la renta, cuotas IMSS, impuestos locales, es por ello que los especialistas de nuestra Firma estarán al pendiente de las inquietudes y dudas que resulten con motivo de los cambios al período vacacional.



AUTOR:

L.C.P. PAOLA NAVARRO SEGUNDO
Gerente de Consultoría Fiscal
Oficina Guadalajara

PARA MÁS INFORMACIÓN:

mkt@bdomexico.com



BDO INTERNACIONAL



PRESENCIA NACIONAL



PARA MÁS INFORMACIÓN:

LÍDERES POR NUESTRO SERVICIO EXCEPCIONAL AL CLIENTE

BDO Castillo Miranda es la quinta firma de contadores públicos y consultores a nivel mundial. Ponemos a su alcance soluciones de negocio en las áreas de Auditoría, Control Financiero (BSO), Consultoría Fiscal, Gobierno Corporativo y Riesgos, Investigaciones Forenses, Ciberseguridad, Finanzas Corporativas, Tecnologías de la Información, Consultoría en Hotelería y Turismo, Desarrollo Organizacional y Comercio Exterior y Aduanas.

Contáctenos hoy mismo o visite nuestro sitio web para obtener asesoría personalizada.

BDOMX2022

Teléfono: +52 (55) 8503 4200

 @bdomexico

 BDO Mexico

 BDO México Careers



© 2022 Castillo Miranda y Compañía, S. C. (BDO México) es una sociedad civil mexicana de contadores públicos y consultores de empresas, miembro de BDO International Limited, una compañía del Reino Unido limitada por garantía, y forma parte de la red internacional de firmas independientes de BDO.

© 2022 Castillo Miranda y Compañía, S. C. (BDO Mexico), a Mexican firm of public accountants and business consultants is a member of BDO International Limited, a UK company limited by guarantee, and forms part of the international BDO network of independent member firms. BDO is the brand name for the BDO network and for each of the BDO Member Firms.