

FECHA: 27 Diciembre 2022
DE: Santiago Galván
TEMA: Reforma LFT: *Vacaciones*

El día de hoy se publica en el Diario Oficial de la Federación, el **Decreto por el que se reforman los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de vacaciones**. El texto de los artículos modificados en dicha publicación que entrará en vigor el próximo 1 de enero del 2023, quedó 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.

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.

Años de Servicio cumplidos	Días de vacaciones
----------------------------	--------------------

1	----->	12
2	----->	14
3	----->	16
4	----->	18
5	----->	20
6	----->	22
7	----->	22
8	----->	22
9	----->	22
10	----->	22
11	----->	24
12	----->	24
13	----->	24
14	----->	24
15	----->	24

Años de Servicio cumplidos	Días de vacaciones
----------------------------	--------------------

16	----->	26
17	----->	26
18	----->	26
19	----->	26
20	----->	26
21	----->	28
22	----->	28
23	----->	28
24	----->	28
25	----->	28
26	----->	30
27	----->	30
28	----->	30
29	----->	30
30	----->	30

A través del segundo artículo transitorio, el decreto señala que las modificaciones ahí contenidas serán aplicables tanto a los contratos individuales como a los colectivos vigentes el 1 de enero del 2023, siempre que resulten más favorables a los derechos de las personas trabajadoras, es decir, se pretende una aplicación retroactiva en favor de los trabajadores, por lo que ya podemos ir olvidando aquellos rumores de que la reforma prevendría una aplicación proporcional y/o paulatina de los días de vacaciones: cualquier trabajador con más de un año de servicios (al entrar la reforma), tiene derecho al menos a 12 días de descanso.

Es importante contextualizar ésta reforma dentro de los Convenios internacionales, específicamente el Convenio 132 de la Organización Internacional del Trabajo¹ (OIT) que ya señalaba en su artículo 3:

1. Toda persona a quien se aplique el presente Convenio tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración mínima determinada.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio especificará la duración de las vacaciones en una declaración anexa a su ratificación.
3. **Las vacaciones no serán en ningún caso inferiores a tres semanas laborables por un año de servicios.**

...

El contexto referido nos deja saber que México intenta acercarse a lo convenido en éste agencia del trabajo de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) sin lograrlo aún, aunque de acuerdo a una publicación de la BBC, los días de vacaciones en la mayoría de los países de América Latina, incluyendo a México hasta antes de la publicación del día de hoy, tampoco alcanzan los días convencionales como se puede ver en la siguiente tabla:

Vacaciones en América Latina

Número de días de vacaciones que tienen por ley los trabajadores con contrato fijo.

País	Mínimo de días
Brasil	30
Cuba	30
Panamá	30
Perú*	30
Nicaragua	30
Uruguay	20
Bolivia	15
Chile	15
Colombia	15
Ecuador	15
El Salvador	15
Guatemala	15
Puerto Rico	15
Venezuela	15
Argentina	14
Costa Rica	14
República Dominicana	14
Paraguay	12
Honduras	10
México	6

*días calendario

Fuentes: Leyes y códigos del trabajo nacionales.

BBC

Destaca también de la reforma el cambio en la redacción que deja de llamarle trabajador a aquella persona física que presta sus servicios en forma subordinada a otra persona, sea física o jurídica, para denominarle a partir de hoy y únicamente en éstos dos dispositivos modificados: “persona trabajadora” quizá atendiendo al nuevo léxico pleno de eufemismos o quizá respondiendo al impacto convencional de los Derechos Humanos que poco a poco se instala en nuestra legislación a partir de la reforma del 2011 en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y que, en el caso de la Ley Federal del Trabajo, faltaría precisar la equivalencia de “persona trabajadora” con la definición contenida en su Art. 4.

En cualquier caso, ésta modificación resulta trascendental no solo para los trabajadores que en adelante verán ampliado su período vacacional, sino que nos recuerdan las medidas que lamentablemente siguen sin ser debidamente

¹ La Organización Internacional del Trabajo cuenta con 187 Estados miembros entre los que se encuentra México quien no ha suscrito el convenio C132.

consideradas, es decir, aquellas que buscan incrementar la productividad, el aprovechamiento del tiempo y el recurso humano en beneficio de ambas partes (patrón y trabajador); pareciera que en México los días laborables no se aprovechan en su totalidad, dando lugar no solo a las constantes extensiones de horario (formales o no) sino al constante enfrentamiento -estéril- entre las partes, donde una de ellas pugna por trabajar menos tiempo y la otra porque se trabaje más tiempo.

Adicionalmente y sin dejar de reconocer que la reforma conlleva bienestar laboral y mejora en la salud de los colaboradores, el presupuesto de las empresas (hay quien lo valúa en un 2%), debe ser revisado pues el aumento en los días de vacaciones lleva consigo el incremento en algunas partidas tales como, por ejemplo:

1. Necesidad de contratar nuevo personal o pagar horas extras en los días de ausencia de los trabajadores por motivo de sus vacaciones adicionales.
2. Prima vacacional, se incrementa al ser mayor el número de días de vacaciones
3. Integración del salario para efectos del IMSS / INFONAVIT; se incrementa al ser mayor el monto de prima vacacional (iniciando el 1 de enero con una segunda "actualización" al cumplir su año laboral dentro del 2023)
4. Integración del salario para efectos laborales, pues se incrementa al ser mayor la prima vacacional
5. En la exención al pagar la prima vacacional, el importe gravado será mayor en salarios altos, pero en salarios bajos, donde la exención sea suficiente para cubrir la prima vacacional, se incrementará el monto no deducible para el patrón (por ser ingreso exento para el trabajador)
6. Costo de la reevaluación de tareas, políticas, calendarios, al interior de la empresa, sea para simplemente adecuarse a las vacaciones de los trabajadores (también excelente oportunidad para enfocarse en la productividad)
7. Menor PTU para los trabajadores en razón de incrementarse el gasto de la empresa
8. Menor ISR a cargo del patrón en razón de incrementarse su gasto deducible, lo que se traduce en una baja en la recaudación o un incremento en sus precios (inflacionario) para evitar la disminución en las utilidades
9. Incremento en el impuesto sobre nómina significando mayor recaudación estatal
10. Etc.

En todo caso, a partir de las vacaciones que se disfruten en el 2023, todas las *personas trabajadoras* gozarán de los beneficios de ésta reforma y deberán acordar con los patrones la forma en la que se disfrutarán los días a que tiene Derecho.

santiagogalvan

Facebook: SG&C Defensa e Ingeniería Fiscal

Twitter: @ogait33

E-mail: info@santiagogalvan.com

LinkedIn: [Santiago \(Oga ltnas\) Galvan](#)

----- Nota Importante -----

La opinión, conclusión y/o posturas plasmadas en el presente documento, mismo que puede llegar a considerarse como la materialización de la consultoría, asesoría o consejo brindados por quien lo firma, constituye única y exclusivamente su interpretación unilateral y personal sobre cada tema sobre los que versa o implica dicho documento, así como aquellos de los que deriva, complementa o generará sobre el mismo asunto o temas vinculados; por lo expuesto, en calidad de tercero del contribuyente, expresamente se manifiesta que de ninguna manera se ubica o pretende ubicarse dentro de las hipótesis previstas en las fracciones I, II y III del Artículo 89 del Código Fiscal de la Federación. En razón de lo anterior, el contenido del presente documento, inclusive cuando pudiera llegar a ser contrario o distinto a la interpretación de las autoridades fiscales, o llegar a considerarse diverso a los criterios dados a conocer por cualquier autoridad fiscal al amparo del inciso h) de la fracción I del Artículo 33 del citado ordenamiento legal, no fue confeccionado ni para omitir total o parcialmente el pago de alguna contribución en contravención a las disposiciones fiscales, ni para colaborar en la alteración o la inscripción de cuentas, asientos o datos falsos en la contabilidad o en los documentos que se expidan por o para el contribuyente ni, mucho menos, ser cómplice en cualquier forma no prevista, en la comisión de infracciones o delitos fiscales. Finalmente, el contenido del presente documento no implica, en forma alguna, algún tipo de materialización de asesoría fiscal, ni el diseño, comercialización, organización, implementación o administración de algún esquema reportable en los términos del Art. 199 del Código Fiscal de la Federación y sus correlativos, ni es parte de alguno que haya sido puesto a disposición por un tercero para su implementación