

Reforma Laboral en materia de **vacaciones:**

Implicaciones fiscales y medios de defensa

SKATT
Beyond tax advisory





Viviana Belaunzarán
Socia Consultoría y
Cumplimiento Fiscal



Julia Castillo
Socia Legal y
Controversia Fiscal



Ponente invitado:
Jimena Sánchez
Socia Laboral



Disclaimer

Los temas expuestos y contenido no tienen como finalidad constituir una asesoría fiscal específica de parte de SKATT Asesores Fiscales, S.C., de sus socios, asociados o alguno de sus empleados. Tampoco comprenden el diseño, comercialización, organización, implementación o administración de un servicio que pueda constituir un "esquema reportable" en términos de los dispuestos por el artículo 197 y demás correlativos del Código Fiscal de la Federación en vigor.

Su uso es solamente con fines informativos y por tanto será responsabilidad del lector su adecuada interpretación y uso.



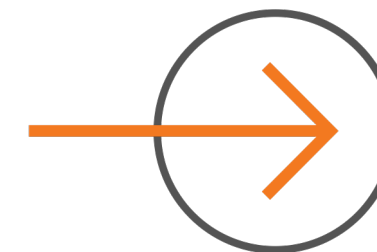


Agenda

- Principales cambios en materia laboral
- Disposiciones que continúan siendo aplicables
- Implicaciones fiscales y financieras
- Disposiciones transitorias y aspectos no regulados
- Medios de defensa

Reforma Laboral en materia de vacaciones:

Principales cambios



Principales Cambios

Se modifican artículos 76 y 78 de la LFT

Artículo 76

Las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicio disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a doce días laborales, y que aumentará en dos días laborales, 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.



Principales Cambios



Comparativo de días de vacaciones

2022

Años laborados	Días de Vacaciones
1 año	6
2 años	8
3 años	10
4 años	12
De 5 a 9 años	14
De 10 a 14 años	16
De 15 a 19 años	18
De 20 a 24 años	20
De 25 a 29 años	22
De 30 a 34 años	24

2023

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

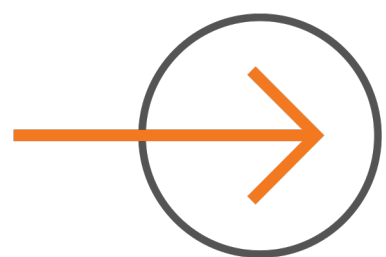


Principales Cambios

- 12 días continuos
- Distribución del periodo en forma y tiempo bajo la potestad del trabajador (Art. 78 LFT). Artículo 81 LFT sin cambios.

-
- ¿Cómo se demuestra el periodo continuo de vacaciones?
 - ¿Con qué soporte deben documentar los empleadores la decisión de los trabajadores sobre el disfrute de los periodos de vacaciones?
 - Criterios de la STPS





Reforma Laboral en materia de vacaciones

Disposiciones sin cambios





Disposiciones sin cambios

- Prima vacacional del 25% (Art. 80 LFT)
- Las vacaciones no se compensan con una remuneración (Art. 79 LFT)
- Si la relación del trabajo termina antes del aniversario, el trabajador tiene derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados (“finiquito”)
- Las vacaciones deberán concederse dentro de los 6 meses siguientes al cumplimiento del año de servicios
- Entrega constancia anual de vacaciones: (i) antigüedad, (ii) período de vacaciones que les corresponda y (iii) la fecha en que deberán disfrutarlo
- Las vacaciones no se acumulan.



Disposiciones sin cambios

Prescripción

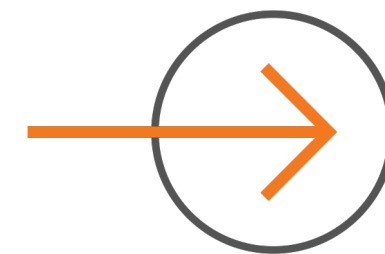
- Artículo 516.- Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes.
- Artículo 518.- Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.
- La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación...
- Artículo 522.- Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente.





Reforma Laboral en materia de vacaciones

Implicaciones fiscales / financieras



SKATT
Beyond tax advisory

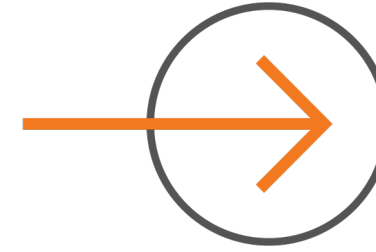
Implicaciones fiscales / financieras



- Aumentan los días de vacaciones, sin embargo, exención para ISR de 15 UMAS continúa para pagos de primas de vacaciones.
- Salario Base de Cotización IMSS

AÑOS	VACACIONES	25% PRIMA DE VACACIONES	AGUINALDO	FACTOR 2022	INTEGRACIÓN 2023
1	6	1.5	15	1.0452	1.0493
2	8	2	15	1.0466	1.0507
3	10	2.5	15	1.0479	1.0521
4	12	3	15	1.0493	1.0534
5	14	3.5	15	1.0507	1.0548

- Costos de contrataciones temporales para suplir empleados en vacaciones



Reforma Laboral en materia de vacaciones

Disposiciones transitorias y Aspectos no regulados

SKATT
Beyond tax advisory



Disposiciones transitorias

Art. Segundo Transitorio:

“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.”

¿Son necesarias estas disposiciones transitorias?

¿Es una norma retroactiva?

¿Qué alcance tienen?





Jurisprudencia

RETROACTIVIDAD DE LAS LEYES. SU DETERMINACIÓN CONFORME A LA TEORÍA DE LOS COMPONENTES DE LA NORMA.

Conforme a la citada teoría, para determinar si una ley cumple con la garantía de irretroactividad prevista en el primer párrafo del artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, debe precisarse que toda norma jurídica contiene un supuesto y una consecuencia, de suerte que si aquél se realiza, ésta debe producirse, generándose, así, los derechos y obligaciones correspondientes y, con ello, los destinatarios de la norma están en posibilidad de ejercitar aquéllos y cumplir con éstas; sin embargo, el supuesto y la consecuencia no siempre se generan de modo inmediato, pues puede suceder que su realización ocurra fraccionada en el tiempo. Esto acontece, por lo general, cuando el supuesto y la consecuencia son actos complejos, compuestos por diversos actos parciales. De esta forma, para resolver sobre la retroactividad o irretroactividad de una disposición jurídica, es fundamental determinar las hipótesis que pueden presentarse en relación con el tiempo en que se realicen los componentes de la norma jurídica. Al respecto cabe señalar que, generalmente y en principio, pueden darse las siguientes hipótesis: 1. Cuando durante la vigencia de una norma jurídica se actualizan, de modo inmediato, el supuesto y la consecuencia establecidos en ella. En este caso, ninguna disposición legal posterior podrá variar, suprimir o modificar aquel supuesto o esa consecuencia sin violar la garantía de irretroactividad, atento que fue antes de la vigencia de la nueva norma cuando se realizaron los componentes de la norma sustituida. 2. El caso en que la norma jurídica establece un supuesto y varias consecuencias sucesivas. Si dentro de la vigencia de esta norma se actualiza el supuesto y alguna o algunas de las consecuencias, pero no todas, ninguna norma posterior podrá variar los actos ya ejecutados sin ser retroactiva.



Jurisprudencia

RETROACTIVIDAD DE LAS LEYES. SU DETERMINACIÓN CONFORME A LA TEORÍA DE LOS COMPONENTES DE LA NORMA.

Continuación...

3. También puede suceder que la realización de alguna o algunas de las consecuencias de la ley anterior, que no se produjeron durante su vigencia, no dependa de la realización de los supuestos previstos en esa ley, ocurridos después de que la nueva disposición entró en vigor, sino que tal realización estaba solamente diferida en el tiempo, ya sea por el establecimiento de un plazo o término específico, o simplemente porque la realización de esas consecuencias era sucesiva o continuada; en este caso la nueva disposición tampoco deberá suprimir, modificar o condicionar las consecuencias no realizadas, por la razón sencilla de que éstas no están supeditadas a las modalidades señaladas en la nueva ley. 4. Cuando la norma jurídica contempla un supuesto complejo, integrado por diversos actos parciales sucesivos y una consecuencia. En este caso, la norma posterior no podrá modificar los actos del supuesto que se haya realizado bajo la vigencia de la norma anterior que los previó, sin violar la garantía de irretroactividad. Pero en cuanto al resto de los actos componentes del supuesto que no se ejecutaron durante la vigencia de la norma que los previó, si son modificados por una norma posterior, ésta no puede considerarse retroactiva. En esta circunstancia, los actos o supuestos habrán de generarse bajo el imperio de la norma posterior y, consecuentemente, son las disposiciones de ésta las que deben regir su relación, así como la de las consecuencias que a tales supuestos se vinculan.



Disposiciones transitorias



ASPECTOS NO REGULADOS

•**Vacaciones devengadas hasta el 31 dic 2022 no disfrutadas**

¿Se actualiza el número de días con la nueva Ley?

¿Los trabajadores tienen derecho a disfrutarlas por la entrada en vigor de las nuevas disposiciones?

¿Qué efectos se tienen en materia de contribuciones de seguridad social?

•**Aniversarios que se cumplen en 2023, en casos donde parte del servicio se prestó en 2022**

¿Les aplica en su totalidad la nueva Ley?

¿Aplicamos el cálculo en proporción a días trabajados?

Jurisprudencia



VACACIONES. REGLA PARA SU COMPUTO.

De conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho al disfrute de vacaciones se genera por el tiempo de prestación de los servicios; y así se obtiene que por el primer año, el trabajador se hará acreedor a cuando menos seis días laborables y aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, es decir, al segundo año serán ocho, al tercero diez; y, al cuarto doce. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios, que empezarán a contar desde el inicio de la relación contractual, porque la antigüedad genérica se obtiene a partir de ese momento y se produce día con día y, de forma acumulativa, mientras aquel vínculo esté vigente; por tanto, una vez que el trabajador cumple cinco años de servicios, operará el incremento aludido y, entonces, disfrutará hasta los nueve años de catorce días de asueto; luego, del décimo al décimo cuarto años de dieciséis y así sucesivamente.

Registro digital: 200647

Instancia: Segunda Sala

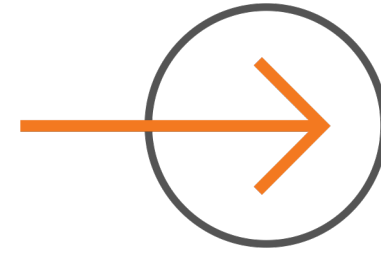
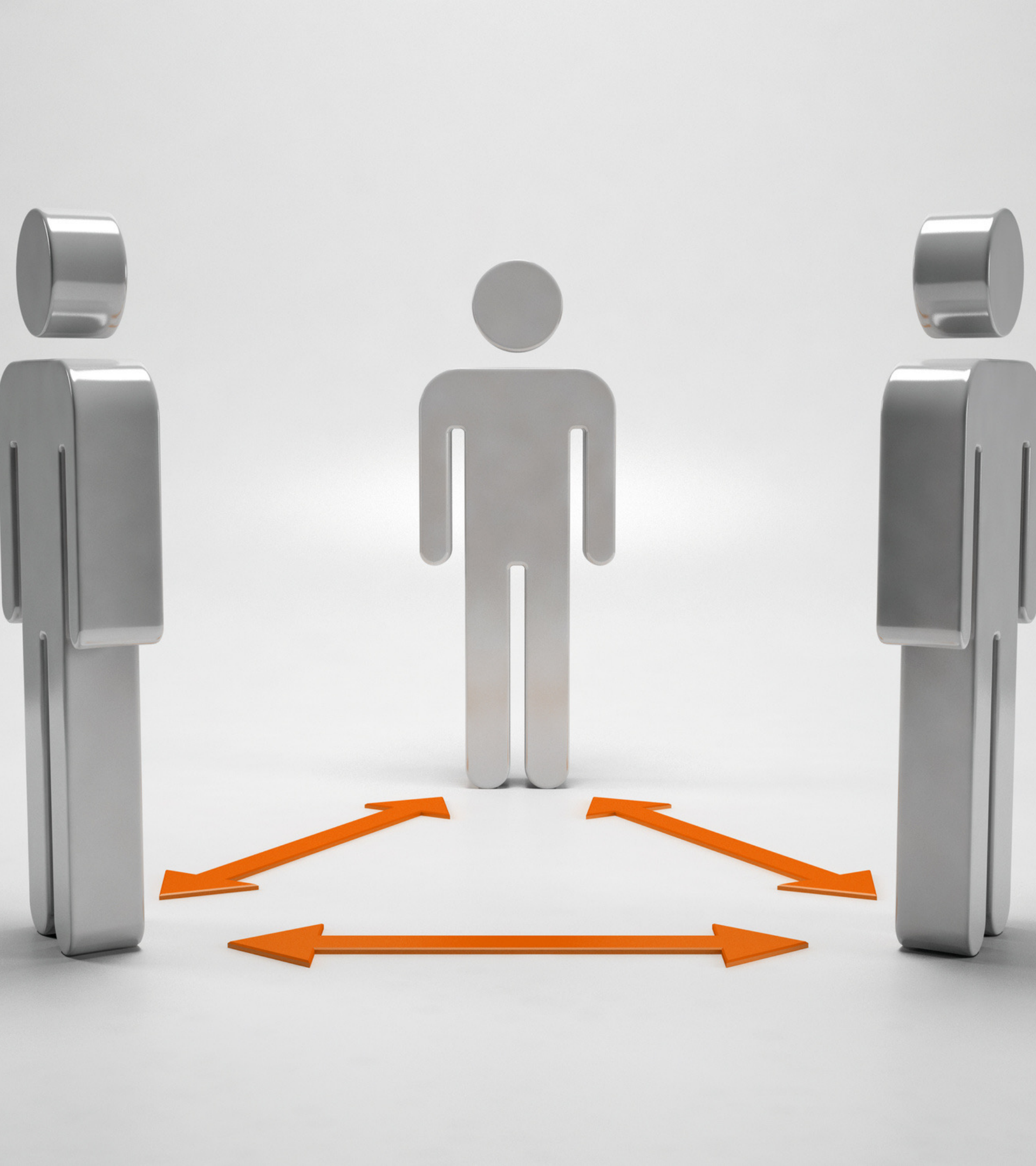
Novena Época

Materias(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 6/96

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo III, Febrero de 1996, página 245

Tipo: Jurisprudencia



Medios de defensa

SKATT
Beyond tax advisory

MEDIOS DE DEFENSA

Juicio de amparo

Certidumbre

Retroactividad:

- Nuevos años de servicio 2023 y siguientes
- Vacaciones acumuladas años previos
- Efectos fiscales no retroactivos
- Relaciones de trabajo previas a 2023

30 días desde su entrada en vigor



Alternativas y Recomendaciones



- Control y cómputo adecuado de vacaciones
- Soporte de la solicitud de vacaciones
- Entrega de constancia de vacaciones
- Evaluar liquidación técnica:
 - Práctica de acumular vacaciones
 - Prima de vacaciones mayores al 25%





Viviana Belaunzarán

viviana.belaunzaran@skatt.com.mx



Julia Castillo

julia.castillo@skatt.com.mx



Jimena Sánchez

jsanchez@dlvmr.com.mx



Ciudad de México | Guadalajara | Querétaro
Mexican Desks: San Antonio | San Francisco | Madrid

skatt.com.mx