



Torres Rangel y Fiscalistas, S. C.

Ciudad de México a 3 de Enero de 2023

## **CIRCULAR 1/2023/TRF**

Estimados Clientes y Amigos:

Con el gusto de saludarlos, hemos preparado la presente circular, para darles a conocer los nuevos periodos de vacaciones que gozaran los trabajadores así como la obligación de presentar aviso de modificación de salarios también para todos los trabajadores debido al aumento del factor de integración del salario.



### **Ley Federal del Trabajo**

Con fecha 27 de diciembre de 2022 se publica en la edición vespertina del 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.

Con esta publicación se oficializa la reforma laboral para el incremento en las vacaciones de los trabajadores que ha sido comentada en diferentes medios de comunicación, y que, en esencia, implica que, a partir del 1 de enero de 2023, los trabajadores disfrutarán de un periodo continuo de un mínimo de 12 días de vacaciones.

Es decir, con esta reforma, los días de vacaciones acordados entre patrón y trabajador únicamente pueden aumentar, no disminuir. En caso de que el contrato laboral hubiese indicado días de vacaciones superiores a los planteadas por la reforma, estos no podrán ser disminuidos como consecuencia del cambio en la LFT.

Quedando la tabla de días de descanso de la siguiente manera:

Esquema de vacaciones hasta 2022		Esquema de vacaciones a partir de 2023	
Años laborados	Días de vacaciones	Años laborados	Días de vacaciones
Año 1	6 días	Año 1	12 días
Año 2	8 días	Año 2	14 días
Año 3	10 días	Año 3	16 días
Año 4	12 días	Año 4	18 días
De 5 a 9 años	14 días	Año 5	20 días
De 10 a 14 años	16 días	De 6 a 10 años	22 días
De 15 a 19 años	18 días	De 11 a 15 años	24 días
De 20 a 24 años	20 días	De 16 a 20 años	26 días
De 25 a 29 años	22 días	De 21 a 25 años	28 días
De 30 a 34 años	24 días	De 26 a 30 años	30 días

## Aplicación en la práctica

Con estos cambios surge la duda de cómo es que se aplicarán en la práctica, particularmente a los trabajadores que ya se encuentran laborando desde antes de la entrada en vigor de estos nuevos períodos vacacionales.

Cabe recordar que el derecho a las vacaciones se devenga desde el inicio de la relación laboral; es decir, desde que el trabajador labora su primer día va devengando su derecho a vacaciones, por lo que va creando el derecho, conforme a la Ley, de gozar del período vacacional.

Por ejemplo, si un trabajador con prestaciones mínimas de Ley que inició su relación laboral el 1 de julio de 2022, al 31 de diciembre de 2022 que tiene 6 meses cumplidos, ha devengado el derecho a la mitad de sus vacaciones y de su prima vacacional con respecto de 6 días de vacaciones por ser su primer año, pero, a partir del 1 de enero de 2023, comienza a devengar su derecho a vacaciones, pero ahora de 12 días. ¿Cómo, entonces, se calcularán sus vacaciones? ¿La mitad de sus vacaciones considerando el derecho a 6 días, o sea 3 días, y la otra mitad considerando 12 días, o sea 6 días, sumando un total de 9 días? ¿O, simplemente se consideran los 12 días a que tiene derecho?

Las nuevas disposiciones no prevén un esquema de transición de un período vacacional a otro para los trabajadores que actualmente están en una relación laboral, por lo que, ante la duda de interpretación de estos cambios, se debe atender al principio interpretativo contenido en el **Artículo 18 de la LFT que establece que "en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador"**.

En este sentido, se tiene que lo más favorable al trabajador es que goce de los 12 días a que ahora tiene derecho; es decir, no importa que parte del derecho a sus vacaciones se hubieran devengado conforme a un período vacacional distinto, pues lo que más le beneficia es tomar los 12 días de vacaciones, por lo que es a ese período al que tendrá derecho.

## Vacaciones generadas en 2022, disfrutadas en 2023

Quienes ya hayan cumplido un año de servicios antes de la entrada en vigor de la reforma, y que ya hayan devengado su derecho a las vacaciones pero que aún no las han tomado, el período que les aplica no es el período reformado, sino el que estaba vigente al momento de que se cumplió el año de servicios.

Por ejemplo, si un trabajador cumple su aniversario de trabajo el 30 de noviembre de 2022, pero sus vacaciones las tomará en enero de 2023. En este caso, no obstante que sus vacaciones las tomará una vez que esté en vigor el nuevo período vacacional, sus vacaciones fueron devengadas al 30 de noviembre de 2022, fecha en que estaba vigente el período vacacional actual (menor), no el reformado (mayor).

En consecuencia, su período vacacional será el que le corresponde conforme a la legislación vigente al 30 de noviembre de 2022.

Si este trabajador tiene apenas un año de trabajo, resulta que tiene derecho a 6 días de vacaciones, aunque esas vacaciones las tome en enero de 2023, pues, como ya se ha explicado, el período se devengó al 30 de noviembre de 2022, fecha en que estaba vigente el período vacacional actual, que prevé 6 días como mínimo.

### Ley del Seguro Social

## Factor de integración para cuotas obrero-patronales

Un efecto no contemplado para las cuotas de seguridad social es que actualmente los patrones están pagando las cuotas con un factor de integración que considera el período vacacional vigente (con 6 días como mínimo), aun cuando los trabajadores vayan a cumplir su año de servicios después del 1 de enero de 2023, ya vigente el nuevo período (con 12 días como mínimo), y que las primas vacacionales que se pagarán son las generadas con base en los nuevos períodos vacacionales aumentados.

En estos casos se tiene que las cuotas al IMSS se habrán pagado durante 2022 con un factor de integración que considera una prima vacacional correspondiente a 6 días, cuando el trabajador finalmente recibirá una prima vacacional correspondiente a 12 días, cuando le toque disfrutar sus vacaciones en 2023.

En el ejemplo utilizado anteriormente, en el que el trabajador inicia su relación laboral el 1 de julio de 2022, se tiene que desde esa fecha y hasta el 31 de diciembre de 2022 estará causando cuotas obrero-patronales con base de un factor de integración que considera una prima vacacional de 6 días. **A partir del 1 de enero de 2023, el factor de integración deberá computarse con base en una prima vacacional de 12 días, y con dicho factor es que se pagarán las cuota desde el 1 de enero hasta el 31 de julio, aniversario de trabajo del empleado.**

Como puede observarse, en este caso se pagaron cuotas de seguridad durante 6 meses con base en una prima vacacional menor, y otros 6 meses con una prima vacacional mayor, cuando realmente el trabajador recibirá la prima vacacional mayor, como si todo el año hubiera cotizado su salario con la prima vacacional mayor.

Este efecto que se dará en la transición de 2022 a 2023 va en detrimento de las aportaciones a la seguridad social, pero no existe una medida de transición que regule este efecto.

## Formalidades

El Artículo 81 de la LFT establece que "las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios".

En este sentido, se obliga a los patrones a entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

## Ajustes a los sistemas de nómina

Es necesario que los patrones prevean que sus sistemas de nómina estén preparados para manejar este cambio tanto en lo concerniente al cálculo de los días de vacaciones, como en lo referente a la determinación de los nuevos factores de integración de salarios para efectos de la seguridad social.

Esperamos que del análisis y lectura de la presente circular existan dudas, donde estaremos en la mejor disposición de atenderlas.

Reciban un cordial saludo y abrazo.

Torres Rangel y Fiscalistas, S.C.  
C.P.C. Carlos E. Torres Rodriguez