

There are no translations available.

Circular 2347-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre el costo de la implementación del incremento en vacaciones en caso de que sea reformada la Ley Federal del Trabajo al respecto.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 24 de octubre del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

Reforma de vacaciones: ¿Cuánto le 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. “La prima vacacional prácticamente se duplicará y esa prima vacacional se integra al salario base de cotización. Ese monto que se duplica es equivalente a un año, lo dividimos entre 365 y sabemos la cantidad diaria que hay que agregarle al salario base de cotización. Ahí vemos el primer incremento, que es marginal, pero ahí lo vemos”, explica David Lozada Martínez, consultor de la firma Aleph Consulting.

En este sentido, 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? El especialista en nóminas e impuestos [realizó 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.

Por ejemplo, para una persona que percibe un salario mínimo al mes (equivalente a 5,255 pesos) y que tiene el período de vacaciones que establece actualmente la Ley Federal del Trabajo (LFT), el incremento en el costo laboral para el patrón entre prestaciones y carga social sería de 0.66%, esto es porque el monto de la prima vacacional —si bien se duplica— anualizado representa un crecimiento de 0.25% y el incremento en las cuotas de seguridad social —determinadas con el salario base de cotización— sería de 0.41 por ciento.

En otro caso hipotético, para un trabajador que gana el promedio del salario base de cotización del IMSS reportado en enero de 2022 (14,190 pesos al mes), el costo para el empleador sería de 0.74% superior. De nueva cuenta, esto es el resultado de un incremento del 0.41% del monto de la prima vacacional anualizada y del 0.33% del aumento en las cuotas patronales.

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 le cuesta a los patrones pagarle más a los trabajadores por la prima vacacional, pero aparte, 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”, detalla David Lozada.

¿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.

Por supuesto, reconoce David Lozada, 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.

Para Verónica Zepeda, académica de la Escuela Bancaria y Comercial (EBC), 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, precisa la especialista.

Sin embargo, 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). “Vas a tener una retención mayor de ISR, no por todo el importe, pero sí por el excedente. Si a ti te pagan más prima vacacional y rebasas el monto exento, pagarás el 15% de ese excedente y obviamente a nadie nos gusta pagar más impuestos”, apunta Verónica Zepeda.

En este sentido, la académica de la EBC, no 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, los especialistas coinciden en que todas las empresas deben empezar a considerar el incremento en el costo laboral en la planeación de sus presupuestos del 2023 para evitar que los tome por sorpresa la aplicación de la reforma laboral de las vacaciones.

La propuesta de reforma no ha sido aprobada por el congreso, estimamos no será aprobada en este periodo legislativo, pero estaremos pendientes y lo comunicaremos inmediatamente.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”