



Impacto Económico y Administrativo de la Reforma Laboral en Materia de Vacaciones Dignas en México

Ma de Lourdes Lagunas Sosa¹

18613@uniceba.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-8986-2197>

Universidad del Centro del Bajío – México

José Guadalupe Rivera Corona

21930@uniceba.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0001-7058-1689>

Universidad de Guanajuato

Celaya – México

Delfina Gámez Almaraz

21856@uniceba.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0003-9290-2035>

Fiscalía General del Estado de Guanajuato

Celaya - México

José Luis Pineda Ullua

21881@uniceba.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0007-5521-4902>

Fiscalía General del Estado de Guanajuato

Celaya - México

Emma Liliana Merino González

emma.merinog@sabes.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-8223-2950>

Sistema Avanzado de Bachillerato y Educación Superior

Estado de Guanajuato.

Celaya- México

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo analizar la reforma en materia de vacaciones, la cual entro en vigor a partir del 1° de enero de 2023. Se realiza un estudio cualitativo que consiste en la revisión de la literatura y la opinión de los expertos. De ello se desprenden algunos factores económicos y administrativos que los empresarios y trabajadores deben de tomar en cuenta ante este cambio en el contexto laboral. Se concluye en el estudio que los cambios efectuados en la Ley Federal del Trabajo traerán consigo beneficios para los trabajadores, debido al gozo de más días de descanso, mayores momentos de esparcimiento con la familia y mejoramiento de su salud mental, aunque las empresas deben estar preparadas por el aumento de cargas económicas en el aspecto de seguridad social y trabajo administrativo en el área de recursos humanos.

Palabras Clave: *reforma laboral, impacto económico, vacaciones dignas*

¹ Autor principal.

Correspondencia: 18613@uniceba.edu.mx

Economic And Administrative Impact of The Labor Reform Regarding Dignified Vacations in Mexico

ABSTRACT

The objective of this paper is to analyze the vacation reform, which came into force on January 1, 2023. A qualitative study is carried out consisting of a review of the literature and the opinion of experts. Some economic and administrative factors that employers and workers must take into account in the face of this change in the labor context can be deduced from this. It is concluded in the study that the changes made in the Federal Labor Law, will bring benefits for workers, due to the enjoyment of more rest days, more moments of recreation with the family and improvement of their mental health, although companies owe them be prepared for the increase in economic burdens in the aspect of social security and administrative work in the area of human resources.

Keywords: labor reform, economic impact, decent vacations

Artículo recibido 20 julio 2023

Aceptado para publicación: 20 agosto 2023

INTRODUCCIÓN

México se encuentra en el lugar 55 entre 64 países evaluados por el International Institute for Management Development (IMD) en su anuario de competitividad mundial 2021. Este documento tiene el objetivo de analizar la competitividad de cada país basado en los siguientes factores:

- Inversión y desarrollo
- Retención de talento
- Calidad en la preparación

En el caso de México hubo diversos subfactores que mejoraron respecto al ranking anterior, estos fueron, prácticas de gestión, finanzas públicas, inversión internacional, comercio internacional, infraestructura científica, básica, productividad y eficiencia (Gobierno de México, 2021).

Los subfactores que tuvieron un descenso fueron precios, política fiscal, empleo, mercado laboral, marco social, legislación de negocios, marco institucional, finanzas, aptitudes y valores e infraestructura tecnológica (Gobierno de México, 2021).

El informe concluye que cualidades como inversión en innovación, digitalización, beneficios sociales y liderazgo coadyuban a una mayor cohesión y en consecuencia ayuda a las economías a superar las crisis y ser más competitivas (Institute for Management Development, 2021).

En el caso de América latina, la situación no es diferente, de acuerdo con Corella (2023) México ocupa el último lugar en días de descanso para los trabajadores (vacaciones) los primeros lugares los ocupa Brasil con 30 días de vacaciones mínimos, Cuba y Panamá con el mismo número de días. En los últimos puestos se encuentra Paraguay con 12, honduras con 10 y México con solo 6 días.

Fue por ello, que derivado de las continuas observaciones sobre el descanso a los trabajadores de nuestro país el 27 de diciembre de 2022, el Gobierno mexicano publicó un decreto que reforma los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, referente a los días de vacaciones que deben gozar los trabajadores al cumplir su primer año de servicio. Esta reforma obedece a las recomendaciones de la Organización internacional del Trabajo (OIT), que sostiene en su convenio

132 un periodo mínimo de 18 días tras un año de servicio (Organización Internacional del trabajo, 1970).

El mercado laboral en México esta compuesto por el 38% hombres y mujeres pertenecientes a la generación X (1965 – 1980) y millennial el 54% (1981 – 1994), ello es relevante porque da un panorama general sobre la permanencia de los trabajadores, antigüedad y prestaciones futuras (García, 2023).

Además de acuerdo con la exposición de motivos de la senadora que impulso la reforma, las vacaciones deben ser adecuadas para que el trabajador pueda convivir con su familia, tomar un tiempo de descanso, ocio y crecimiento personal, además si comparamos a nuestro país con el resto del mundo nos encontramos muy por debajo de la media mundial (Bañuelos, 2021).

Cabe mencionar que desde que se promulgo la actual Ley Federal del Trabajo en 1970 los artículos que corresponden al tema de vacaciones no habían sido modificados o reestructurados, ello habla de la urgencia del gobierno mexicano para cambiar esta situación al entorno mundial (De la Vega, Rodríguez, Udave, 2022).

Las vacaciones son un derecho laboral que consisten en un descanso con goce de salario, con el objetivo de que el trabajador pueda recuperarse mental y físicamente después de su labor desempeñada, esta prestación se obtiene en función al tiempo laborado en la organización (Bartolo y Reyes, 2023).

De acuerdo con la reforma aprobada en diciembre y que entró en vigor el 1° de enero de 2023, el artículo 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, quedará de la siguiente manera:

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 (senado de la república, 2022).

Artículo 78.- Del total del período 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 (senado de la república, 2022).

De acuerdo con lo anterior los días de vacaciones quedaron de la siguiente manera:

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

A partir de la entrada en vigor de este decreto, esta disposición se aplicará a todos los trabajadores conforme vayan cumpliendo años de servicio, es decir, si alguien cumple 3 años de servicio el 20 de septiembre, a partir de esa fecha podrá disfrutar de 16 días de vacaciones. Cabe destacar, que esta reforma no tiene efecto retroactivo, es decir, no aplica para trabajadores que hayan cumplido antes años de servicio, ni para aquellas vacaciones pendientes de años anteriores (Gómez, 2023). En el caso de que el trabajador termine su relación laboral antes de ese año de servicio, el trabajador solo tendrá derecho al proporcional de días, pero, como ya no podrá gozarlas por que se termino la relación entonces procede a que se le paguen, así como la correspondiente prima vacacional (Regalado, 2023).

Así mismo las personas que trabajen por temporada tendrán derecho a sus vacaciones en proporción al tiempo trabajado, ello con lo dispuesto en la ley y también tienen derecho a la prima vacacional del 25% (Ines, 2023). Cabe aclarar que el trabajador para poder disfrutar sus vacaciones deberá estar en común acuerdo con su empresa sobre los días a tomar, obedeciendo a las políticas, contrato, reglamento, ello dentro de los 6 meses siguientes al cumplimiento del año de servicios (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2022).

La presente investigación tiene como objetivo realizar un análisis detallado de la literatura existente sobre la reforma laboral en materia de vacaciones, ello para rescatar las implicaciones económicas y administrativas de dicho cambio.

METODOLOGIA

El presente estudio tiene un enfoque cualitativo, debido a que no se plantea resolver alguna hipótesis sino generar un entendimiento derivado de la literatura que se analice. Además, el proceso de indagación al ser más flexible nos ayuda a reconstruir de mejor manera la realidad (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El estudio fue exploratorio, al ser un tema nuevo y poco investigado, la técnica de recolección de datos fue mediante la revisión documental de las opiniones, análisis y posturas de los expertos respecto a la reforma, siempre obedeciendo al contenido de la ley (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Como resultado del análisis exhaustivo al contenido de la ley y el análisis de expertos en la materia se obtuvo la siguiente matriz sobre el impacto económico y administrativo de la reforma en materia de vacaciones.

Ámbito /Impacto	Impacto económico	Impacto administrativo
Seguridad social	En este rubro se incrementará el pago de las cuotas obrero – patronales, debido a que, se debe aumentar el Salario Base de	Se tendrá que actualizar los expedientes de los trabajadores para mantener una base de datos que informe los días de vacaciones que posee cada empleado.

	Cotización como resultado de la modificación de días de vacaciones de cada trabajador (Bartolo y Reyes, 2023).	Además, se tendrá que subir información al sistema informático del IMSS y dependiendo del número de trabajadores será la carga administrativa (Álvarez, 2023).
Contratos individuales y colectivos.	Si los contratos individuales y colectivos se deben modificar con la reforma, el costo para su elaboración y firma también será absorbido por la compañía (Colegio de Contadores Públicos de México, 2022).	Los contratos individuales y colectivos también se verán afectados por estas disposiciones, siempre y cuando convenga más al trabajador. Esto generará un impacto administrativo para el departamento de recursos humanos, ello, en la actualización de aquellos (Bartolo y Reyes, 2023).
Personal en vacaciones	El impacto económico de este factor dependerá de los días que el trabajador se vaya de vacaciones, en el caso de que sea un trabajador de 5 años en adelante, el patrón deberá ser un análisis de los días que se ausentará y si debe contratar a alguien que lo supla por el periodo determinado. Esto genera una doble carga para el patrón (Casas, 2022).	La carga administrativa supondrá si se contrata a una nueva persona en el caso de vacaciones de más de 20 días, se generan procesos de contratación, capacitación y seguridad (Gazcón, 2022).
Productividad y satisfacción laboral.	Se cree que el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y el	En el factor administrativo este aumento de productividad traerá

	aumento de días de descanso traerá consigo mayor productividad en la empresa (Chávez, 2023).	mejores resultados y por consiguiente estabilidad económica y financiera de la empresa (Segura y Corominas, 2023).
--	--	--

CONCLUSIÓN

El elemento más importante de cualquier empresa son sus empleados, si estos están motivados será más sencillo lograr los objetivos de la organización. En este artículo se analizó las diversas posturas y opiniones que ha generado la reforma en materia de vacaciones en México. En un primer momento se plantea un beneficio a los trabajadores que aumentarán sus días de descanso y tendrán mayores momentos de esparcimiento, aunque, se debe considerar el coste económico y administrativo para las empresas.

Lamentablemente muchas empresas pequeñas y medianas se ven imposibilitadas a la hora de llevar a cabo esta disposición, implica una mayor carga económica en cuanto al pago de la prima vacacional, mayores días de ausentismo del trabajador que se encuentra de vacaciones y por consiguiente mayor carga de trabajo y hasta la necesidad de contratar a otra persona que supla al trabajador en cuestión.

Se considera que este cambio dista mucho del éxito que buscaban los legisladores cuando se aprobó, se debe trabajar también en que las empresas cuenten con los mecanismos necesarios para hacer frente a esta reforma, contar con políticas internas que generen mecanismos para que las organizaciones en lugar de tener un retroceso en sus operaciones puedan aumentar su productividad.

REFERENCIAS

- Álvarez, M. (2023). Vacaciones dignas 2023 impacto económico, laboral y fiscal de la reforma. *Prontuario de Actualización fiscal*. (798) 69 – 75.
- Bañuelos, G., (2021). Exposición de motivos para ampliar el derecho a las vacaciones de las personas trabajadoras. [Inic_PT_Sen_Banuelos_art_76_LFT.pdf \(senado.gob.mx\)](#)

- Bartolo., N; Reyes, M. (2023). Vacaciones, aspectos que se deben observar tras las reformas de los artículos 76 y 78 de la LFT. *Práctica fiscal, laboral, legal y empresarial*. C1 – C4 (960).
- Casas, A. (2022). El incremento de las vacaciones en México. *Revista de la facultad de derecho de la universidad Veracruzana*. (7) 3 – 23.
- Chávez, M., (2023). Vacaciones dignas, ¿Qué efecto tienen?. *Prontuario de actualización fiscal*. 18 - 24 (803).
- Colegio de Contadores Públicos de México (2022). Posibles consecuencias de la propuesta de reforma laboral en materia de vacaciones dignas. <https://www.forbes.com.mx/posibles-consecuencias-de-la-propuesta-de-reforma-laboral-en-materia-de-vacaciones-dignas/>
- Corella, O. (2023). Vacaciones dignas. *Consultoría: tendencias en el sector de recursos humanos*. 58 – 60.
- De la Vega, J., Rodríguez, A., Udave, F. (2022). Vacaciones dignas. <https://santamarinasteta.mx/es/vacaciones-dignas/>
- García., M. (2023). Vacaciones dignas. www.amedirh.com.mx/wp-content/uploads/2023/01/Vacaciones-Dignas-Reforma-al-articulo-76-de-la-Ley-Federal-del-Trabajo.pdf
- Gazcon, F. (2022). Vacaciones dignas en México: así es como impactaría (para mal) en la inflación. <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/2022/11/14/vacaciones-dignas-en-mexico-asi-es-como-impactaria-para-mal-en-la-inflacion/#:~:text=La%20duplicaci%C3%B3n%20de%20las%20vacaciones,general%20de%20ManpowerGroup%20para%20M%C3%A9xico%2C>
- Gómez, C. (2023). Decreto vacaciones dignas. <https://imcp.org.mx/wp-content/uploads/2023/02/CROSS-Form-2023-03.pdf>
- Gobierno de México, (2021). El International Institute for Management Development (IMD) publicó los resultados del anuario de competitividad mundial 2021. [El International Institute for Management Development \(IMD\) publicó los resultados del Anuario de Competitividad Mundial 2021 | México Competitivo | Gobierno | gob.mx \(www.gob.mx\)](http://www.gob.mx)

Hernández Sampieri R. (2010). Metodología de la investigación. México, Mc Graw Hill, Quinta edición.

Ines, J. (2023). Vacaciones dignas 2023, comentarios a la reforma. Prontuario de Actualización fiscal. (799) 45 – 49.

Institute for Management Development, (2021). Anuario de competitividad mundial. Europa domina, China sube y Estados Unidos se mantiene estable en el Ranking Mundial de Competitividad 2021 - IMD News

Organización Internacional del trabajo. (1970). Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:51:0::NO:51:P51_CONTENT_REPOSITORY_ID:2533692:NO

Regalado, V. (2023). Análisis jurídico a la reforma laboral en materia de vacaciones y sus repercusiones en los trabajadores. Actualizándome, la revista de los contadores. 24 – 31.

Secretaria del Trabajo y Previsión Social (2022). Vacaciones ¡es tu derecho! Preguntas frecuentes. <https://www.gob.mx/stps/documentos/las-vacaciones-son-tu-derecho>

Segura, O; Corominas, R. Vacaciones dignas: 3 impactos a considerar. <https://kpmg.com/mx/es/home/tendencias/2023/01/ao-vacaciones-dignas-tres-impactos.html>

Senado de la república. (2022). Ley Federal del trabajo. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>