



# Efectos de la reforma laboral para 2023

**PRV**  
Prieto, Ruiz de Velasco, S.C.



En días pasados, el Senado de la República aprobó el dictamen que modifica un artículo transitorio y adiciona un nuevo artículo al Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (LFT), en materia de vacaciones dignas.

Dicha propuesta de reforma laboral ya fue revisada por el Senado y fue enviada a la Cámara de Diputados para su respectiva aprobación, la cual se espera sea aprobada sin ninguna modificación adicional, por lo que habrá una nueva reforma laboral para el 2023.

De acuerdo con la exposición de motivos, esta reforma busca garantizar el derecho humano al descanso, con el fin de generar bienestar en la vida de las personas. Asimismo, busca blindar el derecho humano a las vacaciones de los trabajadores, sin poner en riesgo la operatividad de la empresa o del centro de trabajo.

## Conozca los efectos de la posible reforma laboral para 2023

Ahora bien, el proyecto de reforma propone cambios en los artículos 76 y 78 de la LFT, relacionados con el derecho de las vacaciones pagadas. En la mencionada reforma, se busca incentivar la productividad laboral, y de acercar a México a los estándares internacionales, por lo que se propone que el mínimo de vacaciones anuales sea de 12 días a partir del primer año trabajado, incrementándose en dos días por cada año subsecuente hasta llegar a los 20 días de vacaciones. Después, serían dos días por cada cinco años de trabajo, como se detalla a continuación:

## Conozca los efectos de la posible reforma laboral para 2023

Años trabajados	Mínimo de vacaciones (días)
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

Asimismo, esta reforma laboral entraría en vigor el 1 de enero de 2023, o al día siguiente de su publicación, si esta fuera en el año de 2023.

Esta iniciativa de reforma no hace ningún tipo de excepción, por lo que su aplicación será para todas las relaciones laborales preexistentes, ya sea a través de contratos individuales o colectivos de trabajo, por lo que se espera que haya algunas aclaraciones para el adecuado reconocimiento de este cambio.

En este orden de ideas, se desprenden algunos efectos que se deberán considerar al momento en que entre en vigor esta reforma laboral:

## Conozca los efectos de la posible reforma laboral para 2023

1. Si bien no es necesario modificar los contratos de trabajo debido a que ya cumplen con los requisitos mínimos de la ley laboral, será conveniente agregar algún adendum a estos, o en su caso, enviar un comunicado a los trabajadores para que conozcan estos nuevos derechos.

2. Al entrar en vigor la reforma laboral no habrá efecto retroactivo para la aplicación de vacaciones; es decir, las personas que cumplen años de antigüedad en 2022 y requieran vacaciones en el presente año, considerarán las vacaciones que les corresponden con la ley actual y será hasta el año de 2023 cuando se apliquen los nuevos días adicionales de vacaciones.

3. La nueva reforma laboral no confirma si pueden diferirse los nuevos días de vacaciones; es decir, que al trabajador se le otorguen sus 12 días mínimos de vacaciones en diferentes periodos, o deben ser de forma continua.

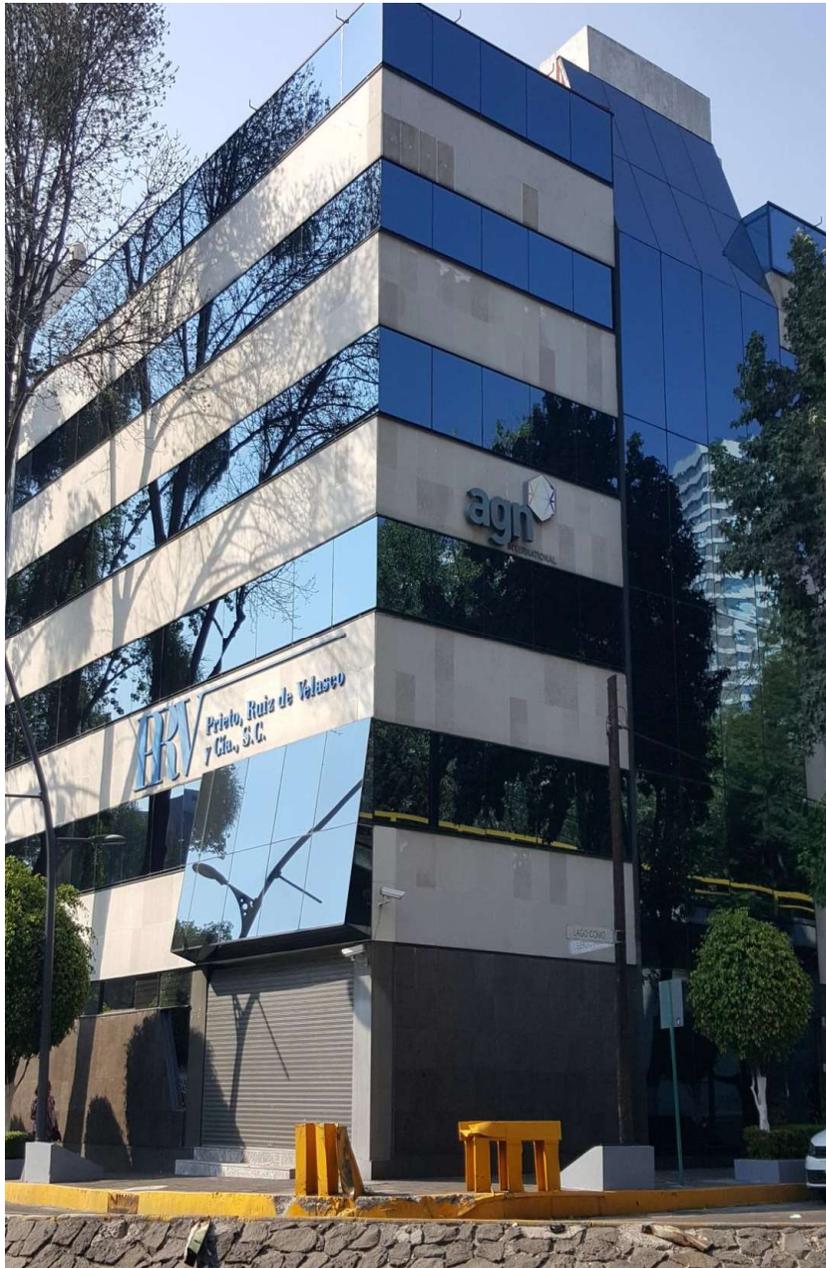
Sin embargo, podría ser necesario que el patrón y el trabajador lleguen a un acuerdo, para que se puedan diferir los días de vacaciones y no sean otorgados de forma continua; lo anterior, para evitar tener problemas de operación y/o logística para el patrón.

4. En el plano financiero, la prima vacacional mínima del 25% aumentará, debido que se determinará sobre una base mínima de 12 días en lugar de 6 días.

5. Asimismo, el pago de vacaciones no gozadas será mayor, ya que en el caso de que el trabajador no goce de sus vacaciones, el pago se deberá realizar sobre una base mínima de 12 días.

6. Para efectos del Salario Base de Cotización (SBC), el trabajador cotizará con un SBC mayor, debido a que los días de vacaciones aumentarán, por lo que, las cuotas obrero-patronales incrementarán.

A manera de comparación, las cuotas patronales que los empleadores deberán de pagar por los colaboradores que actualmente perciben un salario mínimo general en la Ciudad de México, podrían incrementar en aproximadamente un 0.30% por cada empleado, en comparación con las cuotas patronales que se pagan actualmente (considerando 6 días de vacaciones para determinar el SBC).



**PRV**  
**Prieto, Ruiz de Velasco, S.C.**

## NOTA EDITORIAL:

Para cualquier aclaración respecto al presente boletín, contactar a alguno de nuestros Socios al teléfono 55-52-54-03-55; o bien, a través de [info@prv-mex.com](mailto:info@prv-mex.com).

El contenido de nuestros boletines fiscales es preparado por el área fiscal de nuestra Firma, solamente para fines informativos; por lo tanto, no debe considerarse como una opinión de carácter fiscal emitida por especialistas de nuestra Firma a sus clientes en forma particular.

Este boletín y otros más de carácter fiscal y financiero, también los podrá consultar en nuestra página en Internet <http://www.prv-mex.com/> en la sección de boletines.