# Vacaciones y prima vacacional, aspectos laborales, de seguridad social y fiscales

**Concepto y fundamento legal**
Las vacaciones son un derecho que tienen los trabajadores a un periodo de días remunerados en el que suspenden sus actividades laborales para descansar y en México están reguladas por la LFT[1].

El 27 de diciembre de 2022 se publicó en el DOF[2] la reforma que amplía el plazo de las vacaciones que pueden disfrutar los trabajadores, en el artículo 76 de la LFT, se establece que 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 12 días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a 20, por cada año subsecuente de servicios. A partir del sexto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada 5 de servicios.

| Años Laborados | 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 |

Sin embargo, los artículos transitorios del decreto por el que se reforman los artículos 76 y 78 de la LFT, no señalaron puntualmente cuándo aplican estos nuevos periodos vacacionales, lo que ha generado dudas al respecto.

[1] LFT: Ley Federal de Trabajo
[2] DOF: Diario Oficial de la Federación

Ante la falta de claridad, y a fin de resolver los cuestionamientos de los empleadores, debe recurrirse al numeral 60. de la LFT, el cual dispone que *"las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia"*.

Consecuentemente, el disfrute a los nuevos días de vacaciones no es retroactivo; es decir, si se adquirió el derecho de vacaciones antes del 1 de enero de 2023, el periodo vacacional del que se gozará es de acuerdo con el texto anterior del artículo 76 de la LFT; es decir, de 6 días, por lo menos.

Por el contrario, si el año de servicios se cumple estando vigente el nuevo periodo vacacional, el trabajador que se ubique en ese supuesto, disfrutará de 12 días de descanso, por lo menos.

**¿Quién tiene derecho a esta prestación?**
De acuerdo con la PROFEDET[3], tienen derecho a esta prestación:

- Todos los trabajadores de base, confianza, de planta, sindicalizados.
- Contratados por obra o tiempo determinado, sujetos a prueba o capacitación inicial, eventuales.
- Comisionistas, agentes de comercio, de seguros, vendedores y otros semejantes.

Es decir, todas las personas que prestaron sus servicios personales **subordinados**. La cuantía de esta prestación debe de estar establecida en el contrato de trabajo.

**¿Quiénes no recibirán vacaciones?**
En el caso de que el patrón NO tenga una relación de subordinación laboral con sus prestadores de servicios, no tiene la obligación de pagar vacaciones, como lo son trabajadores pagados bajo el esquema de honorarios.

**¿Cuál es el salario para el pago de vacaciones?**
El salario que le corresponda al momento en que disfrutarán sus vacaciones será de conformidad con el Artículo 80 de la LFT.

> *Articulo 80 LFT.*
> *Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.*

Entendiéndose por salario, *"a la retribución que el patrón tendrá que pagar al trabajador por su trabajo"*. (Artículo 82, LFT).

[3] PROFEDET: Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo

Siendo importante considerar cual va a ser la cuota diaria que se le deberá de pagar al trabajador, ya que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Para los trabajadores contratados como vendedores, agentes de comercio o de seguros, propagandistas y otros semejantes que estén contratados bajo el amparo de la LFT, el salario diario para el pago de las vacaciones se calcula tomando en cuenta el promedio de los ingresos percibidos en el último año de trabajo o del tiempo de trabajo en caso de que no hayan cumplido el año, esto de conformidad con el Artículo 289 de la LFT.

> *Artículo 289 LFT*
> *Para determinar el monto del salario diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios.*

**Prescripción**
Las vacaciones deben concederse dentro de los 6 meses siguientes al cumplimiento del año laboral, por lo que, a partir del día siguiente de haber transcurrido dicho término se hace exigible esa prestación, la cual prescribe en un año, de acuerdo con la regla general.

> *Esto se confirma con la jurisprudencia de rubro: VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. MOMENTO A PARTIR DEL CUAL COMIENZA A CORRER EL PLAZO DE LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PARA RECLAMAR EL PAGO RESPECTIVO, De conformidad con lo dispuesto en el artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo, las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicio; y de acuerdo con el artículo 516 del mismo ordenamiento, el plazo de la prescripción de la acción para reclamar el pago de las vacaciones y de la prima vacacional, debe computarse a partir del día siguiente al en que concluye ese lapso de seis meses dentro de los cuales el trabajador tiene derecho a disfrutar de su período vacacional, porque hasta la conclusión de ese término es cuando la obligación se hace exigible ante la Junta, mas no a partir de la conclusión del período anual o parte proporcional reclamados, debido a que el patrón cuenta con seis meses para conceder a los trabajadores el período vacacional y mientras no se agote este plazo, desde luego, no se da el incumplimiento del imperativo legal a que se contrae el primer dispositivo invocado.*[4]

Este tratamiento también se aplica a la prima vacacional, debido a que es accesoria a las vacaciones; por ende, no impide que el colaborador afectado la reclame.

[4] Contradicción de tesis 21/96. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado del Vigésimo Segundo Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 22 de noviembre de 1996. Cinco votos. Ponente Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria Rosa María Galván Zárate.
Tesis de jurisprudencia 1/97. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de 22 de noviembre de 1996, por unanimidad de cinco votos de los Ministros Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente Genaro David Góngora Pimentel.

Los colaboradores tienen el derecho a demandar ante la JCA[5] o el Tribunal Laboral competente, la concesión de este derecho y el pago respectivo; no obstante, si el patrón observa que el inconforme perdió tal prerrogativa por el transcurso del tiempo, debe oponer la excepción de prescripción, a efectos de que se determine lo conducente, ya que no procede de oficio, esto de acuerdo con la tesis titulada:

> *PRESCRIPCIÓN. EN MATERIA LABORAL NO PROCEDE DE OFICIO LA. Si bien es cierto que la prescripción, se encuentra prevista en la Ley Federal del Trabajo, también lo es, que para que ésta opere, debe ser opuesta expresamente en el juicio, en razón de que en materia laboral, ésta no procede de oficio.*[6]

**Constancia de Vacaciones**

El patrón debe contar y conservar la constancia relativa a la autorización del otorgamiento de las vacaciones y el pago de los salarios (durante su aprovechamiento) y prima vacacional, para exhibirla en un juicio laboral o en una inspección del trabajo, y así demostrar el cumplimiento de este deber. Por ello, esos documentos deben estar firmados por el trabajador, expresando su conformidad.

Debe contemplarse que el hecho de pagar la prima vacacional no prueba que el empleado gozó de su periodo de descanso, porque el goce de la prestación se demuestra a través de los registros o los controles de asistencia u otra constancia similar. Ello de conformidad con la siguiente resolución:

> *VACACIONES. EL HECHO DE QUE SE DEMUESTRE QUE SE PAGÓ LA PRIMA VACACIONAL, NO ACREDITA QUE EL TRABAJADOR DISFRUTÓ DE AQUÉLLAS, Registro digital: 2019162Es ilegal que la autoridad laboral estime que el trabajador disfrutó de su periodo vacacional con el simple recibo de pago de la prima vacacional correspondiente, lo cual no es un argumento para absolver de dicha prestación; ello es así, ya que se trata de dos figuras jurídicas diferentes, pues las vacaciones son una prestación de disfrute que, al no otorgarse, genera la consecuencia de que se paguen, mientras que la prima vacacional es un pago adicional al salario del periodo que corresponde a las vacaciones, que se paga con determinado porcentaje del sueldo; por ende, la sola circunstancia de que se haya acreditado el pago de la prima citada con un recibo de nómina, no constituye una prueba para demostrar que el trabajador disfrutó de su periodo vacacional, ya que éste se prueba con los registros o controles de asistencia, o cualquier otra constancia que refleje que el trabajador disfrutó de aquéllas.*[7]

**¿Se pueden otorgar días de vacaciones superiores a los que marca la LFT?**

La LFT prevé los derechos mínimos que tienen los empleados; en consecuencia, es válido que los empresarios confieran más días a los fijados por la ley.

---

[5] JCA: Junto de Conciliación de Arbitraje

[6] TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO CIRCUITO. Amparo directo 591/93. Casa Comercial de Chiapas, S. A. de C. V. 28 de octubre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco A. Velasco Santiago. Secretario: José Gabriel Clemente Rodríguez.

[7] Décimo Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo directo 888/2017. José Ramón Luna Martínez. 23 de noviembre de 2017. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretario: Juan Maya Gutiérrez. Esta tesis se publicó el viernes 25 de enero de 2019 a las 10:26 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Si la empresa concede un número mayor de días de vacaciones a los señalados en la LFT, en el momento en que estos queden por debajo de los mínimos, los días se deberán de ajustar a los señalados en el LFT.

Es indispensable que, al brindar vacaciones superiores a la ley, esto se materialice en los contratos individuales o colectivos de trabajo, para que en caso de una inspección laboral se acrediten las condiciones de trabajo, o bien en caso de un juicio de esta índole.

Concedidos los días superiores, se convierten en obligatorios para los patrones e irrenunciables para el personal, pues es una gracia adquirida; sin embargo, mediante un convenio modificatorio, se pueden adecuar al mínimo legal, siempre y cuando sobrevenga una causa económica que lo justifique.

Se recomienda que dicho instrumento jurídico se ratifique ante la JCA, Tribunal Laboral, o el centro federal o local laboral, competentes, para su revisión y autorización

**Sanciones por incumplimiento**
El patrón que no cumpla con las reglas para el otorgamiento de vacaciones se hace acreedor a una multa de 50 a 250 veces la UMA[8], lo que actualmente equivale de $ 5,187.00 a $ 25,935.00, la cual aplica por cada trabajador afectado.

**En caso de fallecimiento de un colaborador ¿a quién se le deben entregar las vacaciones y la prima vacacional que le correspondía?**

Dentro de los requisitos que debe de contener el contrato de trabajo, se encuentra la designación por parte del trabajador, de sus beneficiarios, esto de conformidad con el Artículo 25, fracción X de la LFT:

> *El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:*
>
> *X. La designación de beneficiarios a los que refiere el artículo 501 de esta ley, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincuencial.*

Si el trabajador no designó oportunamente a sus beneficiarios, aquellas personas que se digan ser beneficiarias del difunto deben iniciar el procedimiento de designación de beneficiarios (actualmente, las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA) y los Tribunales Laborales son los encargados de desahogar los asuntos en materia del trabajo, las primeras aplican para las 12 entidades federativas donde aún no inicia el nuevo sistema de justicia laboral; por ende, los segundos operan en los 20 estados restantes. Art. 604, LFT).

Según el artículo 501 de la LFT, los beneficiarios de los trabajadores pueden ser:

- Esposa o esposo.

[8] UMA: Unidad de Medida de Actualización

- Hijos menores de 18 años y mayores de esta edad cuando tengan una incapacidad mayor a un 50 %; así como los mayores de hasta 25 años que se encuentren estudiando en algún plantel del Sistema Educativo Nacional.
- Padres que dependían económicamente.
- Concubina o concubinario, y
- A falta de los señalados, otros dependientes económicos.

# Prima vacacional

**Prima vacacional fundamento legal**
La prima vacacional se trata de una prestación ligada a las vacaciones que tienen derecho todos los trabajadores, ya que, se considera que el periodo de descanso le ocasionará al trabajador un gasto adicional. En ese sentido, se crea la figura de la prima para compensar un poco ese gasto adicional que tiene el trabajador.

De acuerdo con el artículo 80 de la LFT, el pago de la prima vacacional será de por lo menos el 25% sobre los salarios que le correspondan durante el periodo de vacaciones.

**¿Cuándo se paga?**
De conformidad con el precepto legal, la prima vacacional se debe de pagar cuando se disfruten las vacaciones, aun y cuando hay empresas que acostumbran a pagar la prima vacacional al momento de cumplir años el trabajador, esto no está fundamentado en algún precepto legal, por lo que se puede considerar ilegal.

El pagar la prima vacacional al momento de cumplir el aniversario laboral, puede ocasionar que se le pague al trabajador una prima vacacional menor a la que hubiera recibido, si le paga con base en un salario mayor que pudiera tener al momento de disfrutar sus vacaciones, ocasionando riesgos laborales.

**¿Cómo se determina?**
Cuando los trabajadores disfrutan sus vacaciones, la empresa debe pagarles, además del salario ordinario en dicho periodo, la prima vacacional, equivalente a por lo menos el 25% del salario diario que percibe el trabajador por cada día de descanso que goce. Para el cálculo de un finiquito, el trabajador tiene derecho al pago de su prima vacacional correspondiente, en caso de que aún no la haya gozado de sus vacaciones.

| | | Ejemplo 1 | Ejemplo 2 |
|---|---|---|---|
| | Días de vacaciones | 12 | 20 |
| ( + ) | Porcentaje prima vacacional | 25% | 50% |
| ( * ) | Salario diario | 300.00 | 300.00 |
| ( = ) | Importe por pagar por prima vacacional | **$900.00** | **$3,000.00** |

En materia de **SEGURIDAD SOCIAL** tenemos:

**Las vacaciones, prima vacacional y aguinaldo como integrantes del salario base de cotización para el pago de cuotas de seguridad social**

De conformidad con el artículo 27 de la LSS[9], la prima vacacional es integrante del SBC como elemento fijo, ya que forma parte de las prestaciones que se le otorgarán al trabajador de cuantía previamente conocida, así como lo es el aguinaldo, que se pactan desde el inicio de la relación laboral y que se integra su proporción diaria en el SBC durante todos los días cotizados del año, por tal motivo, el otorgar contractualmente más de los días señalados de vacaciones como mínimo en la LFT, así como el porcentaje de la prima vacacional, incrementa el salario base de cotización fijo, a continuación, se muestra un ejemplo del efecto que tienen los días y el porcentaje de la prima vacacional en el SBC:

| | **Vacaciones y prima vacacional** | **Trabajador 1** | **Trabajador 2** |
|---|---|---|---|
| | Días de vacaciones | 12 | 20 |
| ( + ) | Porcentaje prima vacacional | 25% | 50% |
| ( = ) | Proporción diaria de prima vacacional | 0.0082 | 0.0274 |
| ( * ) | Salario diario | 300.00 | 300.00 |
| ( = ) | Importe diario para integrar al SBC por prima vacacional | 2.47 | 8.22 |

| | **Aguinaldo** | **Trabajador 1** | **Trabajador 2** |
|---|---|---|---|
| | Días de aguinaldo | 15 | 25 |
| ( = ) | Proporción diaria de prima vacacional | 0.0411 | 0.0685 |
| ( * ) | Salario diario | 300.00 | 300.00 |
| ( = ) | Importe diario para integrar al SBC por prima vacacional | 12.33 | 20.55 |

| | **Salario base de cotización** | **Trabajador 1** | **Trabajador 2** |
|---|---|---|---|
| | Prima vacacional | 2.47 | 8.22 |
| ( + ) | Aguinaldo | 12.33 | 20.55 |
| ( + ) | Salario diario | 300.00 | 300.00 |
| ( = ) | Importe SBC | 314.80 | 328.77 |

[9] LSS: Ley del Seguro Social

C) En materia **FISCAL** se tiene:

**¿Cómo se determina el ISR de la prima vacacional?**
La prima vacacional goza de una exención para el ISR[10], equivalente a 15 veces la UMA, y por el importe excedente se debe pagar el impuesto. Para ello, existen dos métodos a aplicar:

- Adicionar a los demás ingresos gravados del periodo, la cuantía gravada de la prima vacacional y al resultado aplicarle la tarifa del artículo 96 de la LISR[11], así como la tabla del subsidio para el empleo, o
- Determinar una tasa de retención en términos del artículo 174 del RLISR[12]

La empresa puede aplicar cualquiera de estas mecánicas para obtener el ISR a cargo de la prima vacacional; por ende, es recomendable evaluar en cada pago la conveniencia que tendrá para el trabajador efectuarle la retención con base en una u otra.

El artículo 93, fracción XIII de la LISR prevé que están exentos para efectos del ISR los ingresos que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, hasta por el equivalente a 90 veces la UMA por cada año de servicio.

La connotación de "otros pagos" deja un amplio margen para considerar que las vacaciones serán pagadas a raíz de una terminación de la relación laboral, por lo que puede incluirse como un concepto exento.

También es importante señalar que en la práctica algunas empresas suelen remunerar a los trabajadores por las vacaciones no disfrutadas; en cuyo caso, al no derivarse estos pagos de una terminación de la relación laboral no pueden ser tomados como conceptos exentos, por lo que gravan para ISR en su totalidad.

La prima vacacional grava el excedente de las 15 UMAs.

| Si el importe de prima vacacional es… | Entonces… |
|---|---|
| Menor al tope exento de prima vacacional para ISR… | Importe exento = importe de prima vacacional<br>Importe gravado = 0 |
| Mayor al tope exento de prima vacacional para ISR… | Importe exento = tope exento de prima vacacional para ISR.<br>Importe gravado = importe de prima vacacional – tope exento de prima vacacional para ISR |

[10] ISR: Impuesto Sobre la Renta
[11] LISR: Ley del Impuesto Sobre la Renta
[12] RLISR: Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta

Por ejemplo:
Salario diario del empleado: $350.00
Días de vacaciones = 14
Porcentaje de prima vacacional = 25%
UMA = $103.74 – vigente para el año 2023

| Paso | Cálculo |
|---|---|
| 1 | Días de vacaciones (*) salario diario del empleado (*) % prima vacacional = 14 * 350.00 * 0.25 = $1,225.00 (los 4,900 estarán 100% gravados para ISR)<br>Resultado:<br>**Importe de prima vacacional = $1,225.00** |
| 2 | UMA * 15 UMAs de exención: 103.74 * 15 = 1,556.10<br>Resultado:<br>**Tope exento de prima vacacional para ISR: $1,556.10** |
| 3 | ¿Menor o mayor al tope?<br>1,225.00 menor al tope de 1,556.10<br>Resultado:<br>**Importe exento para ISR = $1,225.00**<br>**Importe gravado para ISR = $0.00** |

Cuando la prima vacacional pagada al trabajador exceda del monto exento (las $1,556.10 UMAs), la diferencia que exceda estará gravado para el ISR.

*El presente Boletín contiene comentarios de carácter general sobre distintas normas contables, fiscales, legales o financieras, y su contenido es de carácter informativo, en ningún momento deberá considerarse como una asesoría profesional sobre algún caso en concreto y no constituye un estudio especializado en particular. No podemos garantizarle que el contenido de este documento sea vigente o correcto al momento en que usted lo reciba o consulte, o que continuará siendo válido en el futuro. GM no asume responsabilidad alguna en relación con eventuales errores o inexactitudes que este documento pudiera contener, quedando el uso de la información aquí contenida enteramente a discreción de quien la recibe. Prohibida la reproducción total o parcial de este boletín, sin previa autorización. Información preparada para Grupo Méndez, Asesores de Negocios®, S.C. ©Derechos Reservados Grupo Méndez, Asesores de Negocios, S.C. CDMX, 2023.*