

Reforma laboral 2022: aumento de vacaciones



El 3 de noviembre fueron aprobados por el pleno del Senado de la República los cambios a la Ley Federal del Trabajo bajo los cuales se busca elevar de **6 a 12** días el mínimo de vacaciones al que tienen derecho las personas que trabajan en el sector privado formal.

La exposición de motivos de la iniciativa se basa las siguientes estadísticas:

- ▶ La Organización Mundial de la Salud estima que México tiene un **75%** de prevalencia de **estrés en su fuerza laboral**, situación que lo coloca en el primer lugar por encima de las primeras economías del mundo como China 73% o Estados Unidos 59%.
- ▶ México es el país en el que se trabajan más horas en el mundo (**2,124 horas** al año) según la OCDE.
- ▶ México es **el país con menos días de descanso vacacional en el mundo**, por debajo de naciones como Cuba, Panamá o Nicaragua, que ofrecen 30 días desde el primer año de labores.

La propuesta de reforma consiste en los siguientes artículos:

- ▶ 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.
- ▶ Artículo 78. Las personas trabajadoras, deberán disfrutar en forma continua 12 días de vacaciones, por lo menos.

De acuerdo con la iniciativa, las modificaciones propuestas son apenas un primer paso dentro de una amplia agenda de derechos laborales pendientes de atender en nuestro país, con el objetivo no solo de que las condiciones mínimas y otros derechos sean, al menos, equiparables a lo dispuesto en los instrumentos internacionales, sino también de disponer condiciones laborales que respondan a las nuevas modalidades del empleo.

Las empresas deberán considerar que esta reforma implicará un aumento en primas vacacionales e indemnizaciones. De igual forma, deberán tener en cuenta las modificaciones en los contratos individuales y colectivos, que resulten aplicables y, en ciertos casos, la contratación de personal temporal.

La iniciativa continuará con el proceso legislativo en la cámara de diputados. Una vez que se publique el Diario Oficial de la Federación será vigente, se estima que esta reforma entrará en vigor el 1 de enero de 2023 o al día siguiente de su publicación.

Para mayor información sobre este comunicado, por favor contactar a los siguientes profesionales:

Legal - Laboral

Jacqueline Álvarez
jacqueline.alvarez@mx.ey.com

Alejandro Caro
alejandro.caro2@mx.ey.com

Yeshua Gómez
yeshua.gomez2@mx.ey.com

Juan Carlos Curiel
juan.curriel@mx.ey.com

Odette Guevara
odette.guevara@mx.ey.com

Nancy Robles
nancy.b.robles@mx.ey.com

EY

Aseguramiento | Asesoría | Fiscal | Transacciones

Acerca de los Servicios Fiscales de EY

Su negocio solo alcanzará su verdadero potencial si lo construye sobre sólidos cimientos y lo acrecienta de manera sostenible. En EY creemos que cumplir con sus obligaciones fiscales de manera responsable y proactiva puede marcar una diferencia fundamental. Por lo tanto, nuestros 45 mil talentosos profesionales de impuestos, en más de 150 países, le ofrecen conocimiento técnico, experiencia en negocios, metodologías congruentes y un firme compromiso de brindar un servicio de calidad, en el lugar del mundo donde se encuentre y sin importar el servicio fiscal que necesite. Así es como EY marca la diferencia.

Para mayor información visite www.ey.com/mx

© 2022 Mancera, S.C. Integrante de EY Global Derechos reservados

EY se refiere a la organización global de firmas miembro conocida como EY Global Limited, en la que cada una de ellas actúa como una entidad legal separada. EY Global Limited no provee servicios a clientes.

Este boletín ha sido preparado cuidadosamente por los profesionales de EY, contiene comentarios de carácter general sobre la aplicación de las normas fiscales, sin que en ningún momento, deba considerarse como asesoría profesional sobre el caso concreto. Por tal motivo, no se recomienda tomar medidas basadas en dicha información sin que exista la debida asesoría profesional previa. Asimismo, aunque procuramos brindarle información veraz y oportuna, no garantizamos que la contenida en este documento sea vigente y correcta al momento que se reciba o consulte, o que continuará siendo válida en el futuro; por lo que EY no se responsabiliza de eventuales errores o inexactitudes que este documento pudiera contener. Derechos reservados en trámite.