

Vacaciones y prima vacacional

Gloria Arévalo Guerrero*

Roberto García Rivera**

Una de las razones por las que se interrumpe la prestación de los servicios personales subordinados es debido a las vacaciones, con las cuales se pretende que el trabajador descanse por varios días, después de un periodo continuo de trabajo.

Junto con las vacaciones se debe cumplir con otra prestación que concede la legislación laboral consistente en el pago de una prima, a razón de un porcentaje sobre el monto de las vacaciones que corresponden a cada trabajador.

A continuación revisaremos ambas prestaciones considerando tanto el aspecto laboral como el fiscal.

Vacaciones

Disposición legal. El disfrute de vacaciones es una prestación otorgada por la Ley Federal del Trabajo que en su artículo 76 señala que

“Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco años de servicios.”

Como vemos, el primer periodo de vacaciones se otorgará después de haber cumplido con el año de servicios, es decir, se computan por años completos. Un primer problema que se presenta es el definir a partir de cuándo corresponden los 14 días, ya que la disposición señala que después del cuarto año aumentará en dos días por cada cinco años de servicios. Algunas personas interpretan que del 5° al 9° corresponden los 14 días, pero para algunos otros, los 14 días corresponden a partir del 9° año.

Esta última postura deriva del siguiente razonamiento

Los seis días corresponden después del primer año de trabajo

Ocho días, después de dos años de trabajo

Diez días, al concluir tres años de trabajo

Doce días, después de cuatro años de trabajo

Catorce días al terminar el noveno año de trabajo

Para los primeros, la diferencia radica en que consideran que después del 4° año, es decir del 5°, aumenta 2 días por cada 5 años de servicios, por lo que corresponderán los 14 días del 5° al 9° año.

La Suprema Corte consideró que esta última postura es la correcta por lo que hasta el cuarto año de antigüedad, los trabajadores tienen derecho a doce días de vacaciones anuales y del quinto al noveno año, se incrementan en dos días más tal como lo podemos observar en la siguiente Jurisprudencia publicada en el Semanario Judicial de la Federación como tesis: 2a./J/96, tomo III, febrero de 1996, página 245:

“Vacaciones. Regla para su cómputo. De conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho al disfrute de vacaciones se genera por el tiempo de prestación de los servicios; y así se obtiene que por el primer año, el trabajador se hará acreedor a cuando menos seis días laborables y aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, es decir, al segundo año serán ocho, al tercero diez; y al cuarto doce. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada

cinco de servicios, que empezarán a contar desde el inicio de la relación contractual, porque la antigüedad genérica se obtiene a partir de ese momento y se produce día con día y, de forma acumulativa, mientras aquél vínculo esté vigente; por tanto, una vez que el trabajador cumple cinco años de servicios, operará el incremento aludido y, entonces, disfrutará hasta los nueve años de catorce días de asueto; luego, del décimo al décimo cuarto de dieciséis y así sucesivamente”.

Esto significa que el número de días de vacaciones será el que corresponda de acuerdo a la antigüedad del trabajador de acuerdo a lo siguiente:

Cuadro 1

Número de días de vacaciones	
Antigüedad	Días de vacaciones
1 año	6 días
2 años	8 días
3 años	10 días
4 años	12 días
5 a 9 años	14 días
10 a 14 años	16 días
15 a 19 años	18 días
20 a 24 años	20 días
25 a 29 años	22 días

Recordemos que se trata de prestaciones mínimas por lo que se puede acordar otorgar un número mayor de días.

De acuerdo a la LFT las vacaciones

- Deben disfrutarse de forma continua por lo menos seis días.
- No podrán compensarse con una remuneración.
- Sólo en caso de que la relación de trabajo termine antes de cumplir el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración en proporción al tiempo trabajado.

- También los trabajadores de temporada tienen derecho a un periodo de vacaciones en proporción al número de días trabajados en el año. Igual derecho tienen los trabajadores que prestan servicios discontinuos.
- El plazo para concederse es de seis meses, es decir, que se deben disfrutar dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.
- Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia en la cual se señale la antigüedad y de acuerdo a ella el número de días de vacaciones que le corresponden y la fecha en que deberá disfrutarlas.

Respecto al primer aspecto, lo que se busca es que el trabajador descanse por lo que es obligatorio tener cuando menos un periodo continuo de seis días. En la práctica, algunas empresas fraccionan las vacaciones concediendo varios periodos cortos, esto puede ser válido siempre que se disfrute uno continuo de cuando menos seis días.

Compensación de vacaciones con pago en efectivo. Algunas personas buscan trabajar en su periodo vacacional para recibir un ingreso adicional, sin embargo, como ya se mencionó el objetivo de las vacaciones es otorgar un descanso al trabajador por un periodo más o menos prolongado, por lo que como vimos anteriormente, esta práctica no está permitida; el único caso en que se permite pagar las vacaciones es cuando la relación de trabajo termina antes de cumplir años de antigüedad, por lo que se pagará la parte proporcional de acuerdo al tiempo trabajado.

Así por ejemplo, si el trabajador laboró 6 meses de ese año, y para la antigüedad que tiene le corresponderían 14 días de vacaciones, el pago será por el 50% de esos 14 días puesto que trabajó el 50% del año.

Ahora bien, se le pagará el 50%, es decir 7 días, pero nos preguntaríamos, ¿cuál es el salario para calcular el pago?

Los tribunales han opinado en el sentido de que debe ser el salario diario, tal como lo vemos en la siguiente tesis:

“Vacaciones, salario base para la cuantificación de las. El salario que sirve de base para cuantificar las vacaciones es el que ordinariamente se percibe por día laborado y no el conocido como “integrado”, que acumula las prestaciones que determina el artículo 84 de la ley laboral. No es el salario integrado el básico para cuantificar las vacaciones, porque éstas ya están incluidas en el salario integrado, y de considerarse que éste último es el que debe tomarse en cuenta, incrementándolo con las vacaciones, dicho salario integrado se vería también incrementado con éste, repercutiendo nuevamente en el salario integrado y así sucesivamente sin existir límite.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

(VIII.3o.13L Tomo XV, Marzo de 2002, página 1485 del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta)”.

Prescripción de las vacaciones. Las acciones de trabajo prescriben en un año (Artículo 516 LFT), en el caso de las vacaciones el plazo de un año se computa después de los seis meses que se tienen para disfrutar las vacaciones; esto es, por ejemplo: un trabajador que comienza a trabajar en el mes de abril (1º de abril), tiene derecho a vacaciones después de un año de trabajo, es decir, a partir del 1º de abril del año siguiente, desde esa fecha tiene seis meses para disfrutar de sus vacaciones (septiembre de ese año) y después de ese mes se computa el año de prescripción (ver la siguiente tesis)

“Vacaciones y prima vacacional. Momento a partir del cual empieza a correr el plazo de 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 periodo 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 periodo anual o parte proporcional reclamados, debido a que el patrón cuenta con seis meses para conceder a los trabajadores el periodo 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.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO

Tesis: 2a/J. 1/97; tomo: VI, Agosto de 1997, página 837 del Semanario Judicial de la Federación”.

El no conceder las vacaciones dentro del plazo previsto no se considera causal de rescisión, ya que no se encuentra dentro de las causales para que proceda.

Prima vacacional

La prima vacacional es una prestación que se otorga al trabajador, con ella se busca que reciban un ingreso adicional para disfrutar de sus vacaciones.

De acuerdo a la LFT el monto de la prima será del 25% sobre los salarios que correspondan al periodo vacacional. Si consideramos que el número de días de vacaciones que se otorgan en México es muy pequeño y que los salarios también son bajos, el monto que se paga también resulta muy limitado, por lo que el objetivo que se persigue no se cumple y muchos trabajadores la reciben casi sin percatarse de ella.

Ante esto, algunas empresas otorgan porcentajes más altos, de tal forma que resulte un monto mayor que permita al trabajador tener un ingreso adicional para sus vacaciones.

La prima se paga cuando se toman las vacaciones, más sin embargo es válido pagarla al cumplirse los años de antigüedad puesto que ya se generó el derecho; pero lo común es hacerlo cuando se vayan a disfrutar las vacaciones y se cumpla así el objetivo comentado anteriormente.

Aspecto fiscal. Las vacaciones por sí mismas no dan lugar a pago adicional, el trabajador

recibe su salario normal y descansa durante ese periodo. Fiscalmente a ese ingreso se le da el mismo tratamiento que recibe normalmente, es decir, se considera ingreso gravado y se le calcula el Impuesto sobre la renta al acumularse con los demás ingresos que reciba en ese mes.

La prima vacacional sí constituye un ingreso adicional, y para Impuesto sobre la renta se considera como percepción gravada, por lo que debe formar parte de la base para determinar el impuesto. En este caso, se concede una exención equivalente a 15 días de salario mínimo del área geográfica del trabajador, pero por el excedente se pagará el impuesto.

Esta cantidad es el monto total de exención por este concepto, por lo que en caso de tener varios periodos de vacaciones, la exención se aplicará en el primer periodo, y sólo en el caso de que sea superior a la prima vacacional correspondiente, la diferencia se aplicará en el siguiente, en caso contrario los pagos posteriores se gravarán en su totalidad

Determinación del Impuesto sobre la renta.
Las personas que realicen pagos a trabajadores

tienen la obligación de retener el Impuesto sobre la renta que corresponda, en el tema que nos ocupa, al estar gravada la prima vacacional se debe determinar el impuesto y retenerlo, el cálculo se efectúa (según disposiciones 2007) de acuerdo al artículo 113 de la Ley del ISR, para posteriormente restar el subsidio acreditable y el crédito al salario, este es el mismo procedimiento que se utiliza para calcular el impuesto normalmente, sólo que se agregará a la percepción mensual el monto de la prima vacacional gravada.

De manera opcional se puede aplicar el procedimiento que señala el artículo 142 del Reglamento de la Ley del ISR, el cual en ocasiones puede arrojar un impuesto menor al determinado al aplicar el procedimiento normal, sin embargo, si la prima vacacional se paga en el mes de diciembre será conveniente incluirla a los demás ingresos del ejercicio y calcular el impuesto anual para realizar el ajuste del ISR del ejercicio.

En el siguiente ejemplo se calcula el impuesto acumulando a los demás ingresos del mes.

Conoce la Facultad de Contaduría y Administración
a través de su página de internet

www.fca.unam.mx

Dudas o sugerencias con relación a nuestras revistas
publicaciones@correo.fca.unam.mx

Datos	Caso A	Caso B
Salario diario	300.00	800
Días de vacaciones	16	20
Prima vacacional	40%	60%
Días de vacaciones	16	20
<i>Por</i>		
Salario diario	300.00	800.00
Monto vacaciones	4,800.00	16,000.00
<i>Por</i>		
% de prima vacacional	40%	60%
Prima vacacional	1,920.00	9,600.00
Cálculo del impuesto		
	Caso A	Caso B
Ingreso del mes	9,000.00	24,000.00
<i>Más</i>		
Prima vacacional	1,920.00	9,600.00
Ingresos totales	10,920.00	33,600.00
<i>Menos</i>		
Exención por prima vacacional (15 días de SMG)	758.55	758.55
Base gravable	10,161.45	32,841.45
ISR del Art. 113, LISR	Mensual	Mensual
Ingreso del período	10,161.45	32,841.45
(-) Límite Inferior	8,601.51	8,601.51
(=) Exced. del Límite Inferior	1,559.94	24,239.94
(x) % sobre Excedente del L. Inf.	28.00%	28.00%
(=) Impuesto Marginal	436.78	6,787.18
(+) Cuota Fija de Impuesto	1,228.98	1,228.98
(=) ISR determinado	1,665.76	8,016.16
Subsidio del Art. 114, LISR	Subsidio	Subsidio
Ingreso del período	10,161.45	32,841.45
(-) Límite Inferior	8,601.51	32,736.84
(=) Exced. del Límite Inferior	1,559.94	104.61
(x) % sobre Excedente del L. Inf.	28.00%	28.00%
(=) Impuesto Marginal	436.78	29.29
(x) % de Subsidio sobre I. M.	50.00%	0.00%
(=) Subsidio de Impto Marginal	218.39	0.00
(+) Cuota Fija de Subsidio	614.49	3,030.10
(=) Subsidio Total	832.88	3,030.10
(x) % de sub. Acreditable	80.00%	80.00%
(=) Subsidio Acreditable	666.30	2,424.08
ISR determinado	1,665.76	8,016.16
<i>Menos</i>		
Subsidio acreditable	666.30	2,424.08
ISR subsidiado	999.46	5,592.08
(-) Crédito al salario	0.00	0.00
(=) ISR a retener 2007	999.46	5,592.08

Para ejemplificar el procedimiento opcional, tomemos el caso B para comparar el resultado con el procedimiento anterior:

**Retención optativa sobre PTU, prima vacacional, aguinaldos, etcétera.
(Artículo 142 Reglamento de la Ley del ISR)**

Datos

Sueldo mensual			24,000.00
Impuesto a ingreso mensual			3,704.00
Prima vacacional gravada			8,841.45
	Prima vacacional total		9,600.00
	<i>Menos</i>		
	Exención		758.55
	S.M.	50.57	
	<i>Por</i>		
	Días exención	<u>15</u>	

Procedimiento para el cálculo de la retención

Ingreso por prima vac. gravado		8,841.45
<i>Entre</i>		
Días del año		<u>365</u>
Ingreso por día		24.22
<i>Por</i>		<u>30.4</u>
Ingreso mensual por prima vac.		736.38
Ingreso ordinario mensual		24,000.00
<i>Más</i>		
Ingreso mensual por prima vac.		<u>736.38</u>
Ingreso mensual total		24,736.38
Impuesto para ingreso mensual total		3,860.29

Diferencia de impuestos

Impuesto para ingreso mensual total		3,860.29
<i>Menos</i>		
Impuesto a ingreso ordinario		3,704.00
Diferencia		156.29

Tasa de impuesto

Diferencia de impuesto		156.29
<i>Entre</i>		
Ingreso mensual por prima vacacional		736.38
Tasa de impuesto		21.22%

Impuesto a retener

Ingreso por prima vac. gravado		8,841.45
<i>Por</i>		
Tasa de impuesto		21.22%
Impuesto a retener por prima vacacional		<u>1,876.51</u>

Impuesto a retener mensual	
Impuesto a ingreso normal	3,704.00
<i>Más</i>	
Impuesto a retener por prima vacacional	
1,876.51	
Total a retener	5,580.51
Impuesto a retener de no aplicar el procedimiento opcional	
Ingreso del mes	24,000.00
<i>Más</i>	
Ingreso por prima vacacional gravada	8,841.45
Ingreso total del mes	<u>32,841.45</u>
Impuesto según procedimiento art. 113	5,592.08
<i>Menos</i>	
Impuesto según procedimiento opcional	<u>5,580.51</u>
Ahorro de impuesto	11.57

Como vemos, la diferencia es muy pequeña al aplicar el procedimiento opcional, sin embargo, habrá casos en los cuales la diferencia sea mayor.

La prima vacacional para efectos de Seguro Social

La prima vacacional forma parte del salario base de cotización por lo que desde el inicio del ejercicio se integra como una prestación de cuantía previamente conocida.

Conclusiones

Tanto las vacaciones como la prima vacacional son prestaciones a las que tienen derecho todos los trabajadores y se otorgan en función a la antigüedad que ellos tengan.

Para los patrones resulta conveniente llevar un control de la antigüedad del trabajador para poder determinar el número de días de vacaciones a que tienen derecho, y así poder entregar la constancia de antigüedad a que están obligados de acuerdo a la LFT.

Sólo en caso de retiro del trabajador está permitido pagar las vacaciones por lo que deben otorgarse puesto que el objetivo que persiguen es el descanso del trabajador por un tiempo más o menos prolongado.

Fiscalmente la prima vacacional está gravada, sólo se concede una exención del equivalente a 15 días de salario mínimo, por la diferencia se determinará el impuesto de forma normal o aplicando el procedimiento opcional del Artículo 142 del RISR.



- * L.C. y E.F. Gloria Arévalo Guerrero
División de Investigación
Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Nacional Autónoma de México
México D.F., C.P. 04510
- ** C.P. y E.F. Roberto García Rivera
Asesor independiente
robgariv@yahoo.com.mx