

There are no translations available.

## **Circular 2343-Bis-2022**

**Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre la reforma a los días de vacaciones que todavía no está vigente pues apenas fue enviada a la Cámara de Diputados para su aprobación que pensamos pasara rápidamente..**

**El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 3 de noviembre del 2022, publicado en el diario “El Economista”.**

## **Reforma de vacaciones: 5 respuestas a dudas legales sobre la aplicación de los cambios**

¿Se modificarán los contratos? ¿Se podrán dosificar los días de descanso? ¿La empresa debe reponer los días que corresponde por los años anteriores? Éstas son sólo algunas de las dudas en torno a la aplicación de la **reforma laboral de vacaciones** que busca duplicar el mínimo de días a los que tienen derecho los trabajadores.

Especialistas en Derecho Laboral consultados destacan que si bien las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo (LFT) implicarán [ajustes administrativos para las empresas](#) , esto no debería afectar la forma en la que las personas programan y eligen sus días de vacaciones.

“La reforma es un hecho. Creo que conforme a la última adición que le hicieron, creo que [entrará en vigor el 1 de enero](#)

, algo que me parece muy prudente por parte de los legisladores para concluir este año sin tanto movimiento. Es un hecho que las vacaciones van a subir al doble”, señala en entrevista Hugo Hernández-Ojeda Álvarez, líder de la práctica de Trabajo y Empleo, Pensiones y Seguridad Social de Hogan Lovells en la Ciudad de México.

La **reforma de vacaciones** ya fue aprobada en comisiones en el Senado y está pendiente de discutirse y votarse en el pleno. El último ajuste que se le realizó fue en su entrada en vigor y una precisión de que sólo será aplicable para quienes tienen una relación laboral activa cuando la modificación legal inicie su vigencia.

El proyecto plantea establecer un mínimo de vacaciones pagadas de [12 días después del primer año](#) de trabajo, con un incremento de dos días por cada año de antigüedad hasta acumular 20 días. Posterior a esto, se sumarían dos días al completar un ciclo de cinco años de servicio. La reforma propone que las personas trabajadoras gocen de un descanso de por lo menos 12 días continuos.

El **proyecto para modificar la LFT** ha desencadenado algunas dudas tanto para empresas como para trabajadores sobre si será posible dividir el período vacacional, qué pasará si tienes más de un año de labores en una empresa cuando entre en vigor la reforma, si se tendrá que realizar algún ajuste en los contratos o hasta la posibilidad de cambiar días por una remuneración.

A continuación, las respuestas a las dudas más frecuentes:

### » 1. ¿Se deben cambiar los contratos de trabajo?

“No será necesario para los que ya existen”, apunta Abigail Quiroz, especialista en Derecho Laboral y presidenta de la Fundación Trabajo Digno. Al menos el ajuste no será necesario para los contratos que remiten a los mínimos legales, explica.

En eso coincide Hugo Hernández-Ojeda, pero considera oportuno que las empresas preparen un **comunicado a sus empleados** para informar sobre los cambios a la LFT. Sin embargo, las empresas que ofrecían como prestación más días de vacaciones de los que marca la legislación laboral sí deben adecuar sus contratos para ajustarlos a la nueva disposición.

“La Ley Federal del Trabajo refiere mínimos legales y el patrón no puede otorgar menos de lo que dice la Ley. Entonces, si daban 10 días, era una buena prestación. Pero ahora tendrán que dar **12 días** forzosamente”, indica el especialista.

### » 2. Si tengo más de un año de servicio, ¿me deberán días después de la reforma?

Un escenario que puede ser común después de la reforma es el de los empleados que tienen más de un **año de antigüedad** y que su aniversario laboral se cumpla antes de la entrada en vigor de la reforma. Por ejemplo, en 2023 una persona que cumple cuatro años de servicio tendrá derecho a 18 días de vacaciones, pero con la fórmula vigente le corresponden 12 días de vacaciones. En este sentido, una duda frecuente es si al cambiar el esquema la empresa le deberá a las personas días de descanso.

“Las leyes por lo regular van a regir hacia el futuro, nunca hacia el pasado. Imaginemos que la reforma entra en vigor en enero de 2023 y yo cumplí dos años de servicio en noviembre de 2022, entonces me tocará conforme a la ley anterior mis 8 días y para el siguiente año, en noviembre de 2023, daré el brinco a 16 días”, explica Abigail Quiroz.

De esta manera, el cambio en la legislación **no será retroactivo** y la nueva fórmula para calcular los días de vacaciones se aplicará a nivel individual en función de la fecha en la que se cumplan años de servicio.

### » 3. ¿Se tendrá flexibilidad para diferir los días de descanso?

Actualmente, la legislación laboral indica que las personas trabajadoras deben gozar de un período vacacional de **mínimo seis días continuos**, esto también se duplicaría con la reforma. Esta es una disposición, expone Abigail Quiroz, para evitar que las vacaciones se dispersen de

tal manera que se tomen a cuentagotas y pierden el objetivo de ofrecer un descanso.

Sin embargo, la especialista opina que, al igual como ocurre con la regulación actual, hay posibilidades de que los empleadores y los trabajadores **acuerden diferir los días** para que las personas no tomen los 12 días de corrido y los distribuyan como mejor les convenga, siempre que no se difiera a tal grado que las personas sólo tomen uno o dos días de vacaciones.

En esa misma línea, Hugo Hernández-Ojeda considera que será posible que la flexibilidad para no tomar los 12 días continuos se mantenga después de la reforma a través de acuerdos entre patrones y empleados.

#### » 4. Si la empresa permite acumular las vacaciones, ¿qué pasará después de la reforma?

Otro escenario después de la reforma es el de las compañías que permiten a su fuerza laboral acumular días de vacaciones que no han usado en años anteriores. Lo primero que hay que tener en cuenta, señala Abigail Quiroz, es que esto se trata de una **prestación superior a la ley**, pues no es una obligación legal para las empresas.

En este sentido, agrega la especialista, es posible que se pueda mantener, siempre que el empleador decida darle continuidad a este esquema. “Pero si hay un cambio, no hay forma de exigirlo. La ley da un año para **reclamar prestaciones generadas**. En el caso de las vacaciones, se va a un año y medio, porque la ley dice que tienes seis meses para disfrutarlas a partir de que cumples el año, digamos que tu período de prescripción se va a un año y medio. Pero si te deben vacaciones de 2018, esas ya no se pueden reclamar”, subraya la especialista.

Para Hugo Hernández-Ojeda hay una ventana de posibilidad de que este esquema se mantenga después de la reforma. “Si el patrón permite acumularlas como beneficio, yo creo que no debería modificarse porque es un beneficio hacia el pasado. Creo que esas políticas, como son internas o privadas, no deben alterarse, y si se modifican, tendrían que ser **en beneficio del trabajador**, porque de lo contrario estarían afectando sus condiciones de trabajo”.

## » 5. ¿Las vacaciones adicionales serán canjeables por un pago adicional?

“Seguro habrá personas que piensen que 12 días es mucho y preferirán un pago adicional. Pero esto es una restricción expresa por la ley. Las vacaciones **no se pueden compensar con dinero**, porque entonces llegamos al extremo del cuentagotas. Se pierde el sentido de las vacaciones cuando buscar un pago doble a cambio de no usar los días”, indica Abigail Quiroz.

## ¿Se pospuso la discusión de la reforma?

En días recientes se filtró en redes sociales un oficio dirigido a la Mesa Directiva del Senado mediante el cual el líder de los senadores de Morena, Ricardo Monreal, solicitó que la discusión de la **reforma de vacaciones** se pospusiera para dos sesiones consecuentes con el objetivo de “llevar a cabo un mayor análisis sobre el tema”.

El 18 de octubre, fecha en la que se giró la solicitud, el dictamen aprobado por las comisiones de la Cámara Alta para duplicar el piso mínimo de vacaciones estaba inscrito en la gaceta parlamentaria para su primera lectura, pero esto no ocurrió. Este trámite se realizó finalmente **el jueves 27 de octubre**.

En un mensaje dirigido a medios de comunicación, la senadora Patricia Mercado (MC), una de las principales promotoras de la reforma, explicó que estos oficios pueden presentarse para un mejor desarrollo de las sesiones por el resto de temas incluidos en la agenda de cada sesión.

Sin embargo, expresó que tanto ella como el presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, el senador Napoleón Gómez Urrutia, no tienen dudas en que la **reforma de vacaciones** llegará a votación al pleno “por la gran expectativa que hay, que eso es muy importante y, en segundo lugar, porque no hay nadie que plantee que no (avance)”.

“Tengo absoluta confianza de que esto sale adelante y muchas personas, ciudadanos y medios de comunicación están muy pendientes porque ha sido una propuesta que no sólo ha generado **consenso al interior del Senado**, sino mucho en la sociedad general, sobre todo para aquellas personas que son trabajadoras y trabajadores”, subrayó la también secretaria de la Comisión de Trabajo.

**Esta propuesta fue avalada por el sector patronal y se le hicieron varias propuestas al Congreso de la Unión, como que su entrada en vigor fuera escalonada y no de golpe y parece que lo único que se logrará es que la entrada en vigor sea a partir del 1 de enero 2023 en forma completa.**

**Para cualquier duda nos ponemos a sus órdenes.**

**“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”**