

There are no translations available.

Circular 2360-Bis-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre la Reforma de Vacaciones:
Del Papel a la práctica.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 16 de diciembre del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

Reforma de vacaciones: Del papel a la práctica, ¿cómo se aplicarán los cambios?

Luego de que el Senado avaló el dictamen para duplicar **el piso mínimo de vacaciones** en la Ley Federal del Trabajo (LFT), la reforma sólo está pendiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación (DOF) para entrar en vigor. Sin embargo, es probable que no todos los trabajadores vean reflejado el incremento de manera inmediata, coinciden especialistas en Derecho Laboral.

“En nuestra opinión, consideramos que el derecho a gozar determinado período vacacional se genera **de forma progresiva**, esto es, conforme al transcurso de los días o meses laborados. Esta interpretación es relevante porque no se le dará **efectos retroactivos**

. Es decir, la Ley aplicará al período vacacional que se encuentre en curso y no al de años anteriores”, expone Sofía Gómez Bautista, líder de la Práctica Laboral de la firma Creel Abogados.

En otras palabras, una vez que entre en vigor la reforma, las personas verán el incremento de los días de vacaciones reflejado hasta **completar un año más de servicio**, pero no se compensarán los días de años anteriores conforme a las modificaciones.

“En el caso de personas que cumplen en diciembre un año o dos de trabajo, se regirán por el modelo anterior porque todavía [no entran en vigor las disposiciones](#)”, ejemplifica Carlos Ferran Martínez, socio director de la firma Ferran Martínez Abogados.

Aunque esto no elimina la posibilidad de que un empleador decida **aplicar el nuevo régimen** a trabajadores que sumaron un año de trabajo antes de que entre en vigor la reforma, subraya el especialista.

En esta interpretación coincide Jaime Rodríguez Eguiarte, socio líder de la Práctica Laboral de Ibarra, del Paso y Gallego. “Ésta es [la duda más frecuente](#) que hemos escuchado, pero la reforma no es retroactiva y si entra en vigor a partir del primero de enero, esto quiere decir que si tú tuviste tu aniversario en octubre, noviembre o diciembre, tus vacaciones se computarán conforme a la disposición anterior”.

Bajo este análisis, por ejemplo, si un trabajador cumplió a lo largo del 2022 un año de trabajo, se mantendrá con **seis días de vacaciones** hasta que cumpla dos años de antigüedad en 2023, cuando esto ocurra, dará el brinco a **14 días de vacaciones**.

“Tú empiezas a generar el nuevo derecho a partir de que está en vigor la nueva Ley. Habrá quien tenga la suerte de empezar a ver el nuevo régimen en unos meses o unos días, pero habrá quién acabe de cumplir años de trabajo en diciembre y tendrá que esperar. Es una distinción que me parece se pudo haber evitado con **un régimen transitorio** más sólido”, señala Carlos Ferran Martínez.

¿Cómo quedará el nuevo período de vacaciones? Para responder esta pregunta hay **dos números clave**

: el 6 y el 8. Hasta cumplir 10 años de antigüedad, las personas tienen que sumar seis días al período que les corresponde actualmente para definir el nuevo periodo de descanso anual que

les corresponde. A partir del año laboral número 11, el nuevo período vacacional será 8 días mayor al todavía vigente.

“A partir de que entre en vigor la reforma, los patrones estarán obligados a conceder al personal de nuevo ingreso y actual, **las vacaciones** en los términos aprobados, siempre que resulten más favorables para los empleados”, subraya Sofía Gómez.

La [reforma aprobada por el Congreso de la Unión](#) mantiene los incrementos graduales de las vacaciones conforme a la antigüedad de los trabajadores y el porcentaje de la prima vacacional (25%), aunque sí habrá un incremento en el monto que recibirán los empleados por este concepto al calcularse sobre una base mayor de días.

¿Qué pasa con los días continuos?

La continuidad del nuevo periodo vacacional fue motivo de polémica en la revisión de la reforma. En noviembre, la Cámara Alta avaló el dictamen con el derecho de los trabajadores a disfrutar de **12 días continuos de vacaciones** y la Cámara de Diputados modificó la redacción para definir que es potestad de la persona trabajadora decidir si toma todos los días juntos o de manera fraccionada.

“Del total del periodo que le corresponda conforme a lo previsto en el artículo 76 de esta Ley, la persona trabajadora disfrutará de **doce días de vacaciones continuos**, por lo menos. Dicho periodo, a potestad de la persona trabajadora podrá ser distribuido en la forma y tiempo que así lo requiera”, indica la modificación al artículo 78 de la LFT.

Para Jaime Rodríguez, esta modificación implica que el trabajador es quien puede decidir

cuándo y cuántos días quiere tomar de vacaciones. “Si el trabajador pide los días continuos, el patrón no se los puede negar y el trabajador es quien tendría que **pedir los días de vacaciones** , porque el empleador no lo puede obligar”.

Desde la perspectiva de Carlos Ferran Martínez, esta modificación sí abre la puerta a acuerdos entre trabajadores y empleadores y promueve **el diálogo social** entre ambas partes.

“Aquí la regla general es **el consenso**. El patrón no podrá decir que no autoriza las vacaciones. Ahora el trabajador tiene derecho a 12 días continuos, salvo que no quiera y llegue a un acuerdo con el empleador, porque tampoco estamos inhibidos a llegar acuerdos, aunque idealmente es algo que debe venir de los trabajadores. Me parece que abre la puerta al consenso”, agrega.

Plazos para solicitar las vacaciones

Sofía Gómez puntualiza que si bien los empleadores deben conceder las vacaciones dentro de los **seis meses siguientes** a partir del aniversario de trabajo de una persona, este derecho queda vigente por 12 meses más.

“Los empleados tienen un año para reclamar el **disfrute y pago de las vacaciones**, contado a partir del día siguiente en el que concluye el plazo de los seis meses dentro de los cuales el patrón debe conceder las vacaciones”, apunta la especialista.

En este sentido, agrega Jaime Rodríguez, los trabajadores **tienen en suma 18 meses** para disfrutar de sus vacaciones y el pago de la prima vacacional. “Los seis meses es para el tema del cómputo de la prescripción porque las vacaciones, como todos los derechos laborales, prescriben al año que son exigibles. Es decir, al año de que transcurrieron esos seis meses”.

El especialista considera que los empleadores deben considerar desde ahora en sus presupuestos y planeaciones de 2023 que **la prima vacacional** será mayor. “Aunque sea el 25%, no es lo mismo calcularlo sobre seis días a calcularlo sobre 12 días”.

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