

Circular 2364-Ter-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre las vacaciones y la reforma.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández 28 de diciembre del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

7 aspectos para considerar sobre la aplicación de la reforma de vacaciones

La reforma de vacaciones estará vigente a partir de enero, pero el incremento no será efectivo para todos los trabajadores al mismo tiempo, este es uno de los aspectos a considerar sobre el incremento.

En enero la reforma de vacaciones entrará en vigor y con ello, la fuerza laboral que se rige bajo la Ley Federal del Trabajo (LFT) tendrá derecho a más días de descanso. Sin artículos transitorios que marquen un incremento gradual, las modificaciones legales estarán vigentes a partir del primer día del 2023 y serán obligatorias para todos los empleadores.

Lo primero que tienes que saber, es que esta reforma **duplicó el piso mínimo de vacaciones**, una prestación protegida por la legislación laboral y que tenía poco más de cinco décadas sin modificarse.

Algunas de las preguntas frecuentes entre las personas trabajadoras son sobre si existirá una

compensación de días por la antigüedad previa a la vigencia de la reforma, a partir de cuándo será efectivo el nuevo marco regulatorio o cómo será la continuidad de los días.

Estos son los 7 aspectos que debes tomar en cuenta frente a la nueva disposición:

1. Entrada en vigor

De acuerdo con la publicación en el Diario Oficial de la Federación, la reforma estará vigente a partir del 1 de enero del 2023. Esto significa que el siguiente año todas las empresas deberán otorgar más días de vacaciones a sus trabajadores a partir de que completen un año o más de servicio.

2. ¿Cuándo será efectivo?

Aunque la modificación legal estará vigente desde el primer día de 2023, el nuevo piso mínimo no será efectivo [al mismo tiempo](#) para todos. En otras palabras, las personas verán el beneficio conforme a la fecha en la que acumulen antigüedad. Por ejemplo, quienes cumplan un año o más de servicio en enero, accederán al nuevo piso mínimo antes que las personas que tienen aniversario de trabajo en octubre o noviembre.

De acuerdo con especialistas en derecho laboral, mientras la persona en 2023 no sume un nuevo año de antigüedad, le corresponderán los días de vacaciones que marcaba la Ley antes de la reforma, y cuando ajuste un año más de servicio, dará el salto al nuevo período; es decir, los empleadores no están obligados a otorgar antes el incremento.

3. Prima vacacional

La reforma a la LFT sólo modificó los días y la fórmula para disfrutar del descanso, pero la prima vacacional que reciben los trabajadores **no tuvo cambios**, seguirá equivaliendo a 25% del salario percibido durante el período que corresponde con base en la antigüedad. Sin

embargo, al elevarse los días a los que tiene derecho una persona, el monto de la prima vacacional será mayor pues el cálculo será sobre una base más alta.

4. ¿Cómo serán los días continuos?

Las modificaciones [aprobadas por el Congreso](#) contemplan que las personas pueden tomar 12 días continuos por lo menos del período vacacional al que tienen derecho. Pero uno de los cambios en la regulación, es que la potestad de decidir si quieren fraccionar sus días y cuándo quieren tomarlos, fue transferida a los trabajadores.

5. ¿Cómo quedan los contratos?

Es probable que algunas empresas realicen ajustes a los contratos, aunque la mayoría de las veces estos documentos hacen referencia a las prestaciones mínimas de Ley, [coinciden especialistas](#) en derecho laboral.

Los cambios beneficiarán tanto a las personas de nuevo ingreso, como a quienes tienen más de un año de servicio en una empresa.

6. ¿Cómo van a incrementar los días?

La fórmula de **incrementos graduales** no tuvo cambios, esto quiere decir que el período vacacional se ampliará conforme las personas acumulen antigüedad. Los días de descanso incrementarán dos días por cada año de trabajo hasta llegar a 20 días, esto pasará a los cinco años de servicio, a partir del sexto año, se sumarán dos días por cada ciclo de cinco años laborados.

La única diferencia es que **se partirá de una base más alta**. Para poner en perspectiva, antes de la reforma a una persona le podía tomar 22 años de trabajo en una misma empresa

alcanzar 20 días de vacaciones, con los cambios legales eso pasará a los cinco años de antigüedad.

7. ¿Qué pasa si tenía más días de Ley?

Esto dependerá de cuántos días adicionales otorgara una empresa. Lo primero que hay que considerar en este punto, es que ninguna compañía podrá **ofrecer menos vacaciones** a lo que marca la LFT. Por ejemplo, si una empresa ofrecía 10 días desde el primer año de trabajo, tendrá que elevar por lo menos esa prestación a un período de 12; en el caso de empresas que proporcionaban 15 días, probablemente no requieran hacer un cambio, hasta que por antigüedad a las personas les corresponda un descanso más amplio.

Un dato importante a tener en cuenta es que el segundo artículo transitorio de la reforma puntualiza que los cambios serán aplicados siempre que resulten **más favorable para los trabajadores**, esto quiere decir que si una empresa otorga un período más amplio que la legislación laboral, la persona se quedará con ese beneficio porque es lo más favorable.

La STPS responde

A través de redes sociales, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) emprendió una campaña informativa para responder dudas frecuentes sobre la reforma de vacaciones, algunos datos curiosos que destaca la dependencia son:

- Los [días de descanso](#) no se suman a los días del período vacacional.
- Las personas que trabajan por temporada tienen derecho a un período vacacional proporcional a los días que laboraron.
 - Si la relación laboral termina antes de cumplir un año de trabajo, la persona tiene derecho a recibir una remuneración proporcional al tiempo de servicio.
 - El empleador debe entregar una constancia de antigüedad.
 - La constancia contiene los días de vacaciones y el período en el que corresponde tomarlas.
- Las vacaciones no son acumulables año con año. Es decir, si vence el plazo legal para disfrutarlas, el patrón no está obligada a reponerlas.
- Las personas trabajadoras del hogar también [tienen derecho a vacaciones](#) pagadas y el nuevo piso mínimo.

La Secretaría del Trabajo puntualiza que los empleadores **no pueden condicionar las vacaciones** a una cantidad de ventas, personas atendidas o cumplimiento de metas, y tampoco pueden ser cambiadas por alguna remuneración o bien material.

Recomendamos a ustedes revisar el criterio de aplicación al que nos referimos en nuestra Circular num.2360-Ter-2022 y nos ponemos a sus ordenes para cualquier duda.

FELIZ 2023

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