

Circular 2368-Ter-2023

Derivado de la modificación de la Ley Federal del Trabajo respecto al pago y disfrute de las vacaciones, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 27 de Diciembre de 2021 y aplicable a partir del 1º de enero de 2023, han surgido muchas dudas respecto de su aplicación, por lo que nos permitimos hacerles las siguientes precisiones:

Artículos modificados:

“... 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.- 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 ...”.

CONSIDERACIONES

I. En base a los artículos reformados, las vacaciones deberán de disfrutarse y cubrirse de la siguiente forma en el primer año de transición, esto es, en el 2023:

a) La primer regla es que las vacaciones que se generaron antes de la aplicación de la modificación de la Ley reformada o sea el 1º de enero 2023, deberán de calcularse con los días de vacaciones que tenían anteriormente.

b) Las vacaciones que se generan a partir de la aplicación de la nueva ley (1º de enero de 2023), se calculan con los días adicionales de vacaciones (nueva ley).

c) Ahora bien, el problema que tendremos en el año 2023, es que para realizar el cálculo debemos de tomar en consideración los días generados antes de la reforma (con las reglas anteriores) y los días generados después de la reforma (con los nuevos días adicionados) de la siguiente forma:

Ejemplo: Un trabajador que ingreso a su empleo 1º de julio 2022, el año de servicios se cumplirá el 30 de junio de 2023 y se concederán y pagarán las vacaciones dentro de los 6 meses siguientes a la fecha de cumplimiento del año de antigüedad (art. 81).

En este supuesto en particular, el trabajador tiene derecho a la parte proporcional de las vacaciones al tiempo trabajado en el año 2022 (con el número de días anteriormente establecidos en la ley), esto es: 6 días vacaciones entre 12 meses = 0.5×6 meses = 3 días.

Ahora bien además de dichos días, el trabajador tiene derecho a las vacaciones por los seis meses laborados en el año 2023 (con los cambios sufridos en la Ley), esto es, la parte proporcional de los 12 días de vacaciones por el 2023, de la siguiente manera: 12 días de vacaciones anuales entre 12 meses = 1×6 meses = 6 días.

Visto lo anterior, el trabajador tendrá derecho a 3 días de vacaciones proporcionales por el año 2022, más 6 días de vacaciones proporcionales (de los 12 anuales fijados por la Ley reformada) por el 2023 que sumados nos dan: 9 días ($3 + 6 = 9$ días).

La anterior interpretación se hace bajo los principios de proporcionalidad y de irretroactividad de la Ley, ya que las vacaciones se generan con el transcurso del tiempo (día a día) y por lo tanto su aplicación debe de hacerse en el momento en el que se generan (con la ley vigente en ese momento) y no se puede aplicar una ley en forma retroactiva en perjuicio de persona alguna.

II. Forma de considerar el computo de los días de vacaciones para el año 2024 y subsecuentes:

En el mismo ejemplo del trabajador que ingresó el 1º de julio de 2022, para el año 2024 tendrá derecho ya a 14 días de vacaciones (no a 12), esto es, se deberá de tomar en cuenta la antigüedad generada en el año 2022 y así subsecuentemente.

III. Goce y disfrute de vacaciones de acuerdo a las modificaciones del artículo 78 de la LFT.

La modificación que sufrió el artículo 78 prevé la “potestad” de que el trabajador pueda

distribuir el periodo de vacaciones, “... en la forma y tiempo que así lo requiera ...” siendo importante puntualizar al respecto lo siguiente:

a) La ley no es clara en establecer si el legislador se refiere al total de los días de vacaciones o en su caso a los 12 días de vacaciones que deberá de disfrutar el trabajador en forma continua.

b) Consideramos que se refiere a los 12 días de vacaciones, no obstante lo anterior, debemos de tomar en consideración que existe el riesgo (de la interpretación literal de la norma) que el trabajador o trabajadores determinen las fechas para el goce y disfrute de las vacaciones, no obstante que en el debate en el Congreso de la Unión el sentido de la reforma y de su discusión fue que el trabajador y el patrón pudieran pactar seis días continuos de vacaciones (que era el mínimo legal anterior) y el resto de días en las fechas que convinieran las partes.

La problemática existente es que no se estableció que serían 6 días continuos de vacaciones (tal como se establecía en la ley anterior) y el resto a acordar entre trabajador y patrón.

Por lo anterior, para evitar riesgos e interpretaciones, recomendamos pactar por escrito las fechas en que se disfrutaran las vacaciones en los términos siguientes:

“... En virtud de las pláticas sostenidas, estoy conforme y acepto expresamente que disfrutaré de las vacaciones que me corresponden de la siguiente manera:□ (establecer los periodos de vacaciones)

_____ ...”

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