

Circular 2376-Bis-2023

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre los criterios para la aplicación de las vacaciones en los términos de la reforma, publicado en el diario “El Economista” el 20 de enero 2023, escrito por Gerardo Hernández y nuestro criterio al respecto.

“Los dos escenarios que analizan las empresas para aplicar la reforma de vacaciones

El **incremento a las vacaciones** en la Ley Federal del Trabajo (LFT) está vigente en todo el país desde el 1 de enero. Sin embargo, a decir de especialistas en materia laboral, la falta de claridad en el régimen transitorio abrió la puerta a dos escenarios de aplicación: ampliar los días al acumular antigüedad conforme a la nueva regulación o con una parte proporcional entre la disposición antigua y la modificación.

Como contexto, la reforma de vacaciones elevó a [12 días el período mínimo de descanso](#) al que tienen derecho los trabajadores tras su primer año de servicio y contempló una fórmula de incrementos graduales en función de la antigüedad.

Aunque el escenario ideal es que cada persona vea efectivo el cambio conforme a su [fecha de aniversario de trabajo](#) desde este año, algunas empresas están optando por otra ruta legal que contempla un prorrateo para otorgar un período proporcional al tiempo trabajado en 2022 y 2023.

Por ejemplo, una persona que ingresó a trabajar en junio de 2022, en el sexto mes de este año

tendría derecho a 12 días de vacaciones, pero con otra interpretación que están aplicando algunas empresas, se le otorgará sólo 9 días, que equivalen a la suma de la mitad de lo que le correspondería por un año completo de trabajo con la legislación pasada (3 días) y la mitad de lo que se le debería otorgar por un año de trabajo con las modificaciones a la LFT (seis días).

Sofía Gómez Bautista, líder de la Práctica Laboral de la firma Creel Abogados, considera que ambos criterios son correctos, pero **el prorrateo de vacaciones** tiene su sustento en una jurisprudencia que establece que el derecho a vacaciones se genera con los días laborados.

“Bajo esa interpretación pudiera fundamentarse que las vacaciones se **establezcan de manera proporcional**

onforme a la tabla anterior del tiempo laborado en 2022 y conforme a la nueva tabla y con el tiempo laborado en 2023”, expone la especialista. C

La [jurisprudencia en mención](#) fue emitida en 1996 por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) y establece que “el derecho al disfrute de vacaciones se genera por el tiempo de prestación de los servicios (...) porque la antigüedad genérica se obtiene a partir de ese momento y se produce día con día y, de forma acumulativa, mientras aquel vínculo esté vigente; por tanto, una vez que el trabajador cumple cinco años de servicios, operará el incremento aludido”.

En **la segunda opción legal**, otorgar el incremento sin buscar un prorrateo, se trata de una interpretación “exegética” de la Ley Federal del Trabajo: en caso de duda, se aplica lo que sea más favorable al empleado, opina Sofía Gómez. “Tú le otorgas la totalidad porque es lo que más beneficia al trabajador”, subraya la especialista.

Carlos Ferran Martínez, socio director de la firma Ferran Martínez Abogados, coincide en que ambas interpretaciones tienen **sustento legal para aplicarse**. Y aunque se inclina más por implementar en su totalidad el nuevo piso mínimo de vacaciones en cuanto la persona acumule antigüedad en 2023, no descarta que ambos escenarios sean posibles.

“Es como un punto medio entre el régimen anterior y el actual, y la lógica y defensa de esa interpretación es que las vacaciones son un **derecho que se genera con el tiempo**. Hay quien dice que las vacaciones se generan día con día, hoy estoy generando una ‘miniparte’ de

mis vacaciones y, en este sentido, cuantificar una parte de las vacaciones con el régimen anterior y una con el nuevo es una interpretación válida, aunque no estoy de acuerdo con ella”, explica el especialista.

Ante cualquier escenario de interpretación por parte de las empresas, apunta Sofía Gómez, esto sólo sería aplicable durante 2023, en la transición de la reforma. Es decir, en 2024 todas las personas trabajadoras se regularizarán y se aplicará a plenitud el nuevo régimen.

Para Hugo Hernández-Ojeda Alvérez, líder en la práctica de Trabajo y Empleo, Pensiones y Seguridad Social de Hogan Lovells en la Ciudad de México, la [redacción de la reforma de vacaciones](#) “es confusa” y esto abre la puerta a diversas interpretaciones.

¿Interpretación legal para darle la vuelta?

Abigail Quiroz, presidenta de la Fundación Trabajo Digno, opina que el **prorratio de los días de vacaciones** es una interpretación inadecuada. “La Ley es muy clara, buscan darle otro enfoque, pero es muy clara ¿está vigente o no? El parámetro es el momento en el que se genera el derecho. Y el derecho se genera con la antigüedad, y ninguna reforma se puede interpretar en perjuicio de un trabajador, por más que la queramos interpretar así, en un tribunal se corregirá”.

Hugo Hernández-Ojeda coincide en que la ampliación del período de descanso con partes proporcionales es inadecuada. “En mi opinión, la reforma inició su vigencia el 1 de enero, y el derecho de los trabajadores a gozar de vacaciones se adquiere con el aniversario de trabajo. Si yo entré a trabajar el 15 de septiembre del 2022, entonces el 15 de septiembre de 2023 nacerá mi **derecho a gozar de vacaciones**”.

Bajo esta lógica, agrega Abigail Quiroz, los **finiquitos de trabajadores** que se realicen en 2023, aunque no cuenten con un año de labores, deben tomar como base el nuevo régimen de vacaciones. Esto es así por dos razones, la primera es porque los trabajadores tienen derecho a recibir la parte proporcional de la prestación; la segunda, porque la rescisión de la relación de trabajo se lleva a cabo con la nueva disposición vigente.

Aunque el piso mínimo de vacaciones se duplicó no así la multa por incumplimiento por parte de las empresas. La sanción por no respetar este derecho es la penúltima más baja en la legislación laboral, con un **monto máximo de 25,935 pesos** por persona afectada.

Más allá de las interpretaciones, todos los especialistas consultados coinciden en que la reforma de vacaciones es **clave para el diálogo social** entre trabajadores y empresas para lograr consensos, especialmente en el momento de decidir cuándo y cómo se disfrutarán los días”.

A continuación copiamos a ustedes nuestra circular sobre el tema.

Circular 2360-Ter-2022

Derivado de la modificación de la Ley Federal del Trabajo respecto al número de días de vacaciones, han surgido muchas dudas respecto de su aplicación durante el primer año de vigencia que inicia el 1º enero 2023, 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.**- Las personas trabajadoras, deberán disfrutar en forma continua doce días de vacaciones , por lo menos.

“Esta obligación quedo abierta a negociación entre Patrón y Trabajador, sin que puedan ser menos de seis días continuos.”

“**Artículo 81.**- Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios ...”

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 primera regla es que las vacaciones que se generaron antes de la aplicación de la modificación a la Ley se deberán de calcular con los días de vacaciones que tenían anteriormente.

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

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 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 los seis meses laborados en el año 2023 (pagados 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 que tiene derecho = 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) por el 2023 que sumados nos dan: 9 días ($3 + 6 = 9$ días).

d) Otra parte importante a considerar es que en el mismo ejemplo del trabajador que ingresó el 1º de julio de 2022, para el año 2024 tendrá derecho a 14 días de vacaciones (no a 12), esto es, se deberá de tomar en cuenta el año del 2022 (independientemente de lo que le corresponda de los días de vacaciones) y además adicionarle los 12 días de la nueva tabla el año transcurrido en el 2022, dándonos 14 días en total.

Lo anterior con independencia del pago de la prima vacacional en cualquiera de los casos antes señalados y del sobrecosto que traerá el cálculo de IMSS, INFONAVIT, SAR y los impuestos correspondientes derivados del nuevo pago de vacaciones y su prima.

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