

There are no translations available.

Circular 2561-Bis-2024

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

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández, el 3 de enero del 2024, publicado en el diario “El Economista”.

¡No hay excusas! Reforma de vacaciones se aplica a plenitud este año

“En la empresa donde laboro, [las vacaciones con la nueva reforma](#) las están dando con porcentaje. Por ejemplo, si cumples aniversario en enero, te dan los días con la anterior Ley y un día con la nueva tabla. Según RH, hasta 2024 se reflejarán todos los días de la reforma”, expresó un trabajador al que identificaremos como Roberto Gutiérrez.

La **reforma de vacaciones** que duplicó el piso mínimo de días libres entró en vigor en **enero de 2023**

, pero en el caso de Roberto, será hasta este año cuando vea realmente los frutos de dicha modificación a la Ley Federal del Trabajo (LFT). En su empresa aplicaron un prorrateo y le asignaron el año pasado menos días de los que le correspondían con la nueva norma.

Aunque el escenario ideal era que en 2023, [al cumplir un aniversario de trabajo](#) los empleados vieran reflejado el incremento en los días de vacaciones aprobado por el Congreso de la Unión, algunas empresas optaron por otra alternativa legal para aplicar una parte proporcional.

Precio del dólar hoy 2 de enero de 2024: A cuánto cotiza

[Ver Más](#)

Por ejemplo, una persona que cumplió un año de antigüedad en junio del 2023 tendría derecho a **12 días de vacaciones**. Pero con el prorrateo, recibió sólo nueve días, que equivalen a la suma de la mitad de lo que le correspondería por un año completo de trabajo con la legislación pasada (tres días) y la mitad de lo que se le debería otorgar por un año de trabajo con las modificaciones a la LFT (seis días).

Carlos Ferran Martínez, socio director de la firma Ferran Martínez Abogados, afirma que esta fórmula **ya no es aplicable en 2024**. “Estamos rompiendo la barrera de los aniversarios, es un año donde quedan olvidados los criterios de interpretación, no veo un criterio para seguir modelando interpretaciones”.

Eso significa que sin excepciones, todos los trabajadores deben recibir su período vacacional conforme a lo establecido en la reforma a la LFT de finales de 2022; es decir, **12 días como mínimo** por el primer año de antigüedad con un incremento gradual de dos días por cada año subsecuente hasta llegar a 20 días. A partir del sexto año de servicio, las vacaciones aumentan dos días al completar un ciclo de cinco años de antigüedad.

¿Qué fue lo que permitió que algunas empresas otorgaran un período vacacional inferior a la reforma? En 1996 la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) **emitió una jurisprudencia** en la que se establece que las vacaciones son una prestación que se genera día con día.

“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”, se indica en la jurisprudencia.

En 2024, las empresas que ya ofrecían vacaciones superiores a lo establecido en la legislación antes de la reforma, deben analizar que por su antigüedad, ningún trabajador tenga un período por debajo de **lo establecido en la nueva fórmula**, señala Carlos Ferran Martínez.

“Ése es el reto, porque antes era muy sencillo ofrecer vacaciones por encima de la ley. Pero hoy hablar de una empresa que arranca en 12 días, es un número más digno, y las compañías tienen que confirmar que si anteriormente estaban en una **situación de mejora de derechos**, no queden desfasadas con el nuevo régimen”, apunta el especialista.

¿Por qué incrementaron los vacaciones en México?

Hasta diciembre de 2022, cuando el Congreso de la Unión aprobó la [reforma a la LFT conocida como “vacaciones dignas”](#)

para reconocer un piso mínimo de 12 días libres con goce de sueldo, México tenía cinco décadas sin actualizar este derecho laboral.

La falta de avance en esta materia posicionó a nuestro país como una de las economías con los **periodos vacacionales más bajos** en el mundo. De acuerdo con el Centro Global de Análisis de Políticas Públicas (World Policy Analysis Center), en vacaciones para los trabajadores, México se encontraba al nivel de países como Brunei, Malasia, Uganda, Nigeria, China, Tailandia y Filipinas.

El mínimo de vacaciones que tenían garantizado los empleados por ley antes de la reforma implicaba que un trabajador en México tuviese que pasar **45 años continuos en una sola empresa** para equiparar los días a los que tienen derecho en Nicaragua o Panamá desde el primer año laboral (30 días).

Paradójicamente, México tenía 50 años sin actualizar esta prestación, el mismo tiempo de vigencia del Convenio 132 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el que se

recomienda un mínimo de **18 días de descanso** tras un año de servicio.

Para cualquier duda respecto a cómo deben de pagarse y disfrutarse las vacaciones en virtud de la reforma, nos ponemos a sus órdenes.

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