

DICIEMBRE 2022

# NUEVAS REGLAS SOBRE EL DERECHO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AL DISFRUTE DE VACACIONES EN MÉXICO A PARTIR DE 2023



**#Vacaciones Dignas**

El periodo vacacional en México de mínimo 6 días en el primer aniversario de la persona trabajadora se había mantenido sin cambios desde la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1970, hasta este año 2022, en el cual, después de varias discusiones acontecidas tanto en la Cámara de Diputados, como en la de Senadores, se determinó incrementarlo a mínimo 12 días, para ello se reformaron los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, para incorporar nuevas reglas aplicables al derecho de las personas trabajadoras al disfrute de un periodo vacacional, las cuales, para mayor claridad, se señalan en la forma comparativa siguiente:

**TEXTO DE LOS ARTÍCULOS 76 Y 78  
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO  
ANTES DE LA REFORMA**

**Artículo 76.**— Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.



**Artículo 78.**— Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

**TEXTO DE LOS ARTÍCULOS 76 Y 78  
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO  
REFORMADOS**

**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.



“

*Nuestra misión es desarrollar soluciones con una nueva visión del derecho laboral en México*

## TRANSITORIOS

**PRIMERO.** El presente decreto entrará en vigor el 1° de enero de 2023, o al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, si esta fuera en el año 2023.

**SEGUNDO.** Las modificaciones motivo del presente decreto serán aplicables a los contratos individuales o colectivos de trabajo vigentes a la fecha de su entrada en vigor, cualquiera que sea su forma o denominación, siempre que resulten más favorables a los derechos de las personas trabajadoras.

Conforme al texto de los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo las reglas para determinar el periodo de vacaciones serán las siguientes:

- 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 12 doce días laborables**.
- El periodo vacacional aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios.
- El periodo vacacional a partir del sexto año, aumentará en dos días por cada cinco de servicios.
- Del periodo que les corresponda disfrutarán de **doce días de vacaciones continuos**, por lo menos; sin embargo, a potestad de la persona trabajadora dicho periodo podrá ser distribuido en la forma y tiempo que así lo requiera.

Para mayor claridad sobre incremento en el periodo anual de vacaciones al que las personas trabajadoras tendrán derecho tomando en consideración su antigüedad, elaboramos el siguiente:

**Cuadro comparativo:**

ANTES DE LA REFORMA		A PARTIR DE LA REFORMA	
ANTIGÜEDAD	PERIODO DE DÍAS DE VACACIONES	ANTIGÜEDAD	PERIODO DE DÍAS DE VACACIONES
1 año	6	1 año	12
2 años	8	2 años	14
3 años	10	3 años	16
4 años	12	4 años	18
5 a 9 años	14	5 años	20
10 a 14 años	16	6 a 10 años	22
15 a 19 años	18	11 a 15 años	24
20 a 24 años	20	16 a 20 años	26
25 a 29 años	22	21 a 25 años	28
30 a 34	24	26 a 30 años	30





## DUDAS FRECUENTES

### ¿Cuándo entrará en vigor la reforma?

En principio debe ser publicada en el Diario Oficial de la Federación. Si es publicada en el mes de diciembre 2022 entrará en vigor el 1° de enero de 2023. Si es publicada posteriormente al 1 de enero de 2023, entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

### ¿La reforma se aplicará a los contratos y relaciones de trabajo celebrados con anterioridad?

La respuesta es: **SÍ.**

De acuerdo con el Segundo Transitorio de la reforma, serán aplicables estas nuevas disposiciones a los contratos individuales o colectivos de trabajo vigentes a la fecha de su entrada en vigor, cualquiera que sea su forma o denominación, siempre que resulten más favorables a los derechos de las personas trabajadoras; por tanto, a partir de su entrada en vigor, si una persona trabajadora cumple un año de servicio o más, su periodo vacacional deberá ser determinado conforme a la nueva reforma.

**Por ejemplo,** De entrar en vigor la reforma el 1° de enero de 2023, si una persona trabajadora el 15 de enero de ese año cumple 5 años de servicios, le corresponderán 20 días de periodo vacacional partir de este día.

### ¿Los periodos vacacionales pueden programarse entre la empresa y las personas trabajadoras?

La respuesta es: **SÍ.**

Acorde a los artículos 78 y 81 de la Ley Federal del Trabajo para el disfrute de las vacaciones por parte de la persona trabajadora, el patrón deberá entregarle anualmente una **constancia** que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el **período de vacaciones** que les corresponda con la **fecha** en que deberán disfrutarlas; sin embargo, a *solicitud y potestad* de la persona trabajadora dicho periodo podrá ser distribuido en la forma que así lo quiera, por ejemplo, retomando el supuesto anterior, los 20 días podrán distribuirse en ese año si así lo solicita el trabajador.

Por lo que se **recomienda** definir una política vacacional que permita conciliar los planes comerciales de la empresa con una programación de vacaciones anual que considere las **solicitudes** de las personas trabajadoras para distribuir su periodo vacacional en la forma y tiempo que así lo requieran.

### ¿Es obligatorio conceder 12 días continuos de vacaciones a las personas trabajadoras?

La respuesta es: **Sí**.

Sin embargo, el artículo 78 de la Ley Federal del Trabajo contempla la posibilidad que la persona trabajadora a su potestad distribuya el periodo vacacional que le corresponda en la forma y tiempo que así lo requiera.

En el ejemplo anterior, pueden distribuirse esos 20 días totales de vacaciones a que tiende derecho la persona colaboradora durante todo el año, aunque no sean continuos los primeros 12, siempre y cuando **conste por escrito su solicitud**, ya sea en una cláusula en específico en los contratos individuales de trabajo, en los *adendum* que se formulen a los ya existentes; o incluso, conforme al artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo, cada año en un documento adicional en el que conste que se entregó la constancia que contenga la antigüedad de la persona colaboradora, los días de descanso que le corresponden y la fecha o fechas en que a solicitud de la persona desea disfrutarlas durante el año, para que propicie su descanso y la operatividad de la empresa.

**Si en mis contratos individuales o colectivos de trabajo se señaló como prestación extralegal conceder a las personas trabajadoras 1, 2, 3, o más días adicionales a los establecidos en el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo ¿deben incrementarse estos días a los nuevos parámetros mínimos establecidos en la reforma?**

La respuesta es: **Sí**.



“ Acércate a nosotros y con gusto te apoyaremos a encontrar soluciones legales acorde a tus necesidades.

Resulta conveniente revisar en específico la redacción establecida en dichos contratos para establecer con precisión la prestación extralegal convenida.

### ¿Cuáles son algunos de los principales impactos que se deben tomar en cuenta a partir de la reforma?

Para la determinación del salario base de cotización SBC ante el IMSS, aumentará la proporción diaria del monto por prima vacacional y los finiquitos o liquidaciones deberán calcularse con las nuevas reglas.

#### RECOMENDACIONES:

- Constituir la **Comisión Mixta de Antigüedades** al interior de la empresa para determinar la antigüedad de las personas trabajadoras y expedir las **constancias anuales** respectivas, para de acuerdo con ellas determinar el período de vacaciones que les corresponda durante el año a su solicitud.
- Definir una **política vacacional** que permita conciliar los planes comerciales de la empresa con una programación anual de vacaciones que considere las solicitudes de las personas trabajadoras, para distribuir su periodo vacacional en la forma y tiempo que así lo requieran.
- Actualizar o elaborar los **contratos individuales** de trabajo conforme la reforma.
- Ajustar el **Reglamento Interior de Trabajo** conforme la reforma.
- Documentar las **solicitudes** de las personas trabajadores para distribuir su periodo vacacional en la forma y tiempo que así lo requieran.
- Documentar adecuadamente las **constancias de vacaciones** que contemplen los periodos en los cuales las personas trabajadoras disfrutaron de vacaciones, recibieron el pago de las mismas y de la prima vacacional respectiva.
- A **nivel sindical** mediante el diálogo social y negociación colectiva buscar la corresponsabilidad que permita sensibilizar a las personas trabajadoras para implementar la reforma de forma que permita la continuación de las fuentes de empleo y el disfrute de esa prestación.

Para más información sobre este comunicado, **los invitamos a ponerse en contacto con nosotros.**

**¡Felices fiestas y un próspero 2023!**

#### Contáctanos:

cesarcarrasco@corporativogabaon.com  
josealfredoperez@corporativogabaon.com  
3312415586 / 3313387698

#### Ubicación:

Avenida Providencia 2571,  
Colonia Providencia  
Guadalajara, Jalisco, México.  
Código Postal. 44630

