

Reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de Vacaciones.

El primero de enero de 2023 entró en vigor la reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de vacaciones y con ello, diversos cambios que todas las empresas deben afrontar. Aunado a esto, se han desatado varias dudas en la forma de aplicación, tanto por parte de trabajadores como de empleadores.

Antecedente.

En noviembre de 2022 fueron aprobados los cambios a los artículos 76 y 78 en los cuales se propuso realizar el aumento de los días de vacaciones para los trabajadores.

Art. 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. (quedando como sigue)

ÑOS LABORADOS	DÍAS DE VACACIONES
Año 1	12 días
Año 2	14 días
Año 3	16 días
Año 4	18 días
Año 5	20 días
De 6 a 10 años	22 días
De 11 a 15 años	24 días
De 16 a 20 años	26 días
De 21 a 25 años	28 días
De 26 a 30 años	30 días
De 31 a 35 años	32 días

Art. 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.

Transitorios

Primero.- El presente Decreto entrará en vigor el 1.º 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.

Aunque, la modificación legal a la ley estará vigente desde el primer día de 2023, los días disponibles no serán efectivos al mismo tiempo para todos los trabajadores. Las personas verán el beneficio conforme a su fecha de aniversario en 2023. Es decir que, mientras el trabajador no sume un nuevo año de antigüedad le corresponderán los días de vacaciones que marcaba la ley antes de la reforma y cuando acumule un año más de servicio dará el salto al nuevo número de días correspondientes. Los empleadores no están obligados a dar antes el incremento ni a que éste sea retroactivo.

Existe en el medio un debate que; tomando en consideración el Artículo 14 de la constitución que dice: “*A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.*” y considerando como “persona alguna” al empleador cuyo efecto de esta ley podría considerarse perjudicial en cuestiones económicas; argumentan que se debe considerar los días correspondientes de vacaciones de forma proporcional al tiempo laborado bajo la ley anterior (hasta el 31 de diciembre de 2023) y los días proporcionales al tiempo laborado bajo la nueva ley (a partir del 1 de enero de 2023)

Esta postura es debatible y será responsabilidad y decisión de cada empleador y sus asesores laborales. El criterio elegido se deberá comunicar a los empleadores a la brevedad posible.

Ejemplo de criterio de proporción vs criterio de días completos.

Un trabajador ingresó a laborar el 1 de abril de 2022 y su primer aniversario será el 1 de abril de 2023.

Bajo el esquema de días completos, bajo la nueva ley le corresponderán 12 días de vacaciones a partir de esta fecha de aniversario.

Bajo el esquema de días proporcionales se estará a lo siguiente:

Año	2022	2023
Días laborados	275	90
Días correspondientes bajo la ley aplicable	6	12
Días correspondientes en proporción	4.52	2.96

En total, este trabajador tendría derecho a 7.48 días en vez de 12 al cumplir su primer año laboral.

Integración del salario diario.

Cuando se dan cambios a las percepciones fijas de los trabajadores se debe presentar el aviso de cambio de salario dentro de los 5 días siguientes, dado que este cambio surtió efecto el 1 de enero de 2023, el aviso de modificación de salario diario integrado deberá presentarse ante el IMSS a más tardar el día 6 de enero de 2023

El factor de integración usado hasta 2022 era 1.0452 considerando la prestación de la prima vacacional de 25% correspondiente a 6 días para el primer año de servicios.

Bajo la nueva ley el factor de integración al primer año será 1.0493 considerando los 3 días de prima vacacional correspondientes al 25% de los 12 días de vacaciones que marca la nueva ley para el primer año laborado.

Años laborados	1
Días de aguinaldo	15
Días de vacaciones	12
Prima vacacional	0.25
Factor de integración	1.0493

La integración de salario deberá modificarse con fecha del 1 de enero de 2023 sin importar la opción que se tome en cuanto a la aplicación de la proporcionalidad de los días de vacaciones ya que la nueva ley entró en vigor el pasado 1 de enero.

Aplicación en la prima vacacional.

La prestación de prima vacacional no se vio modificada ya que sigue siendo del 25% sin embargo al modificar la base a la cual se aplica este porcentaje, representará un incremento en el costo económico de los empleadores.

Los momentos de pago de la prima vacacional están a elección de cada empresa por lo que se pueden pagar al momento del aniversario, cuando se disfruten las vacaciones o bien en alguna fecha en específico definida por la empresa. Considerando la reforma estos momentos pueden seguir siendo los mismos solamente cambiando su cálculo considerando los nuevos días de vacaciones a que se tienen derecho como base para su cálculo.

En este caso al elegir la opción de días proporcionales a los días trabajados bajo cada ley también podrá reducir el importe a pagar pues la base se modificaría como lo vimos anteriormente dependiendo de la fecha de aniversario de cada trabajador.

Aplicación en los finiquitos.

Respecto a la aplicación del pago de finiquitos, de igual forma aplicará según el criterio a considerar. Para cualquier finiquito con fecha de 2023, se deberá pagar la parte proporcional de la prima vacacional al 25% según los días del ejercicio 2023 laborados y siguiendo la tabla vigente para 2023 de días de vacaciones correspondientes.

Siguiendo lo que indica el artículo 79 de la LFT, *“Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados”*. Respecto a los días de vacaciones pendientes de disfrutar, podrán remunerarse dependiendo del criterio optado respecto a la proporcionalidad de días laborados en 2022 y 2023 o bien el pago de los días completos según la nueva tabla.

Otras consideraciones.

No es necesario modificar los contratos existentes al 1 de enero de 2023, sin embargo, los nuevos contratos que se emitan en 2023 sí deberán incluir los días de vacaciones correspondientes a cada año laborado de acuerdo con la nueva ley.

Sobre la flexibilidad para diferir los días de descanso, la ley expresa que se deben tomar al menos 12 días de forma consecutiva, el espíritu de la reforma de esta ley es el de ofrecer un descanso y fomentar la convivencia de las familias por lo que podría ser un riesgo para el empleador el diferir los días y otorgarlos de forma parcial. Sin embargo, al mencionar en la ley que podrán distribuir en la forma y tiempo que requiera el trabajador podría ser negociable esta continuidad.

Los patrones tienen la obligación de entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo. Si se tienen días pendientes y la empresa permite acumularlas, es un beneficio o prestación adicional y podrá o no ser respetado a partir de 2023, dado que no es obligación expresa en ley el mantener las políticas anteriores a esta reforma. La claridad de estas políticas internas deberá ser plasmada en dicha constancia.



A&A
ASESORES INTERNACIONALES, S.C.

PASEO DE LAS PALMAS 405- 1701
LOMAS DE CHAPULTEPEC
MEXICO, D.F. 11000
TEL. (52-55) 2623-1364

Conclusiones.

Aún se tienen diversas dudas en cuanto a la aplicación práctica de esta reforma. Tomando como base una postura conservadora y estrictamente apegada a la letra de la ley y su objetivo, se deberá otorgar el periodo vacacional vigente completo a partir del aniversario 2023 de cada trabajador y pagar la prima vacacional tomando como base estos días.

Cada empleador deberá consultar con sus abogados laborales para tomar la mejor decisión respecto a si vale la pena correr el riesgo de argumentar la aplicación de la proporcionalidad de días trabajados en cada ejercicio, evaluando el costo- beneficio que se tendría en el pago de finiquitos y prima vacacional pues el pago a las cuotas del IMSS definitivamente deberá incluir el nuevo salario diario integrado a partir del 1 de enero de 2023.