ENERO DE 2023

Vacaciones Dignas

Reforma a los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo

GARALD
ABOGADOS

GARALD
ABOGADOS

18 de enero de 2023.

ESTIMADO EMPRESARIO.
P R E S E N T E.

En relación con la reforma a los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) en materia de vacaciones dignas, publicada en el Diario Oficial de la Federación el pasado día 27 de diciembre de 2022, a continuación hacemos de su conocimiento la opinión Legal de nuestra Firma sobre la forma en que dicha reforma debe operar a partir de su entrada en vigor el día primero de enero del año en curso.

INTERPRETACIÓN SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA.

Como sabe, hasta antes del día **1º de enero de 2023**, el régimen de vacaciones de los trabajadores previsto en la Ley Federal del Trabajo, seguía el siguiente esquema:

Tabla 1

Años laborados	Días de vacaciones
1	6
2	8
3	10
4	12
De 5 a 9	14
De 10 a 14	16
De 15 a 19	18
De 20 a 24	20
De 25 a 29	22
De 30 a 34	24

No obstante, el pasado 27 de diciembre de 2022 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el *Decreto por el que se reforman los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de vacaciones* a la luz del cual, en términos generales, se incrementó el número de días de vacaciones a que tienen derecho los trabajadores en función de los años que hayan laborado en el centro de trabajo.

Así, de acuerdo con lo que dispone el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, a partir del **1º de enero de 2023**, fecha en que entró en vigor el Decreto en estudio, los días de vacaciones quedaron de la siguiente forma:

Tabla 2

Años laborados	Días de vacaciones
1	12
2	14
3	16
4	18
5	20
De 6 a 10	22
De 11 a 15	24
De 16 a 20	26
De 21 a 25	28
De 26 a 30	30

Otras de las modificaciones, fue la reforma al artículo 78 de la Ley Federal del Trabajo, por virtud de la cual:

- Se hizo la precisión que, del total de días de vacaciones a que tenga derecho el trabajador disfrutará, de cuando menos, doce días continuos de descanso.

- De esos doce días continuos de descanso, se deja a potestad del trabajador decidir el tiempo y la forma en que las distribuirá. Esto NO significa que ahora el trabajador será quien de forma unilateral decidirá las fechas en que gozará de sus vacaciones, ya que el Decreto no reformó aquellas disposiciones que establecen el derecho de los patrones para que de común acuerdo con sus trabajadores pacten el periodo en que han de disfrutar sus vacaciones.

Ahora bien, conforme lo establece el artículo segundo transitorio del Decreto de reformas que nos ocupa, las modificaciones antes señaladas se aplicarán a los contratos individuales o contratos colectivos de trabajo vigentes, lo que ha generado dudas a los patrones sobre la forma en que han de otorgar los días de vacaciones a sus trabajadores contratados previo a la entrada en vigor del Decreto en mención, por lo que con la finalidad de disipar las mismas, a continuación expondremos los escenarios más comunes que pueden presentarse y la forma en la que han de actuar los patrones para apegarse a la legislación laboral:

1) En tratándose de los trabajadores que hayan sido contratados a partir del 1º de enero de 2023, se aplicarán los días de vacaciones de acuerdo con la Tabla 2. Por ejemplo, si un trabajador fuese contratado el 3 de enero de 2023, a partir del próximo año, es decir el 3 de enero de 2024 tendrá derecho de gozar de su periodo vacacional que será mínimo de 12 días.

2) Respecto a los trabajadores que hayan sido contratados antes del 1º de enero de 2023, pero cumplan su anualidad (primer, segundo, tercer, cuarto o quinto año) en el año 2023, también le será aplicable el nuevo régimen de vacaciones descrito en la Tabla 2. Por ejemplo, si fuese un trabajador contratado el 15 de septiembre de 2019 y, de seguir laborando en el centro de trabajo al 15 de septiembre de 2023 cumple cuatro años de trabajo, en términos de la Tabla 2 le corresponderían 18 días de vacaciones.

   Esto también quiere decir que si el trabajador cumple su quinto año de servicios al 1º de enero de 2023 o con posterioridad a esa fecha, ya no se aplicará el anterior régimen descrito en la Tabla 1, sino lo dispuesto en la Tabla 2, correspondiéndole así veinte días de vacaciones. En contraposición, si el quinto año lo cumple durante el año 2022, entonces se aplicará la Tabla 1, por lo que sus días de vacaciones serán de 14 días, como se reitera en el siguiente párrafo.

3) En el mismo sentido, en términos de lo estatuido por el segundo párrafo del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, a partir del sexto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco años de servicios, de modo que, si el trabajador cumpliera su sexto año o su periodo quinquenal según lo regulado por la norma en cita durante el año 2023, también se aplicará el régimen de vacaciones descrito en la Tabla 2. Ejemplo, si el día 31 de diciembre de 2023 el trabajador cumpliera 17 años, tendrá derecho a un periodo vacacional de 26 días.

   En contraposición, el precepto legal en comento prescribía antes del 1º de enero de 2023 que, a partir del quinto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco años de servicios, por lo que, si el trabajador cumpliera su quinto año o su periodo quinquenal en el año 2022, el régimen que se aplicará será el previsto en la Tabla 1. Ejemplo, si el día 31 de diciembre de 2022 el trabajador cumpliera 17 años, tendrá derecho a un periodo vacacional de 18 días.

Es importante mencionar que la Ley Federal del Trabajo establece los días mínimos de vacaciones a que tienen derecho los trabajadores, por lo que si la empresa otorga un periodo mayor, el mismo sería acorde con el derecho en cuestión.

CONSIDERACIONES DE LA OPINIÓN LEGAL.

A continuación se vierten algunas consideraciones que sustentan la presente Opinión Legal.

1.- De conformidad con lo normado por el artículo 76 de la LFT, el derecho a vacaciones se actualiza por el cumplimiento de “años” de servicio, esto es, de inicio por la prestación de

un servicio personal subordinado por un primer año, y posteriormente, por el cumplimiento de subsecuentes “años” de servicio. Esto es, no se ***genera*** el derecho a vacaciones por el transcurso de meses de trabajo que sean inferiores a un año.

Si bien es cierto que para el pago de esta prestación en los casos de recisión de la relación individual de trabajo se computan partes proporcionales, esto obedece al reconocimiento de los derechos del trabajador por la conclusión de sus servicios, pero tal mecánica de cómputo de esta prestación no es aplicable en los casos en que se subsiste la relación laboral.

Por otro lado, la LFT en ninguna de sus disposiciones ni en los artículos Transitorios de la reforma, prevé que haya obligación o posibilidad de que los patrones puedan cuantificar partes proporcionales del derecho a vacaciones (los días), con motivo de la transición del año 2022 a la entrada en vigor el 1º de enero de 2023, simplemente fue intención del legislador reconocer el incremento en los días de vacaciones de los trabajadores, a partir del cumplimiento de “años” de servicios en la forma progresiva que indica el citado artículo 76.

2.- Por otro lado, debe tenerse presente que el artículo 18 de la LFT establece que, ***para la interpretación*** de las disposiciones previstas en ese mismo ordenamiento, habrá que ponderarse inicialmente, las finalidades previstas en sus artículos 2º y 3º, entre las que se encuentra el trabajo digno, el equilibro entre los factores de producción, igualdad y no discriminación, y en caso de que subsista duda sobre la interpretación que debe prevalecer, habrá que dar preminencia a la interpretación más favorable al trabajador. Dicha disposición legal es del literal siguiente:

> Artículo 18.- En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. **En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.**

En esta tesitura, en nuestra opinión debe prevalecer la interpretación referente a que los días que deben considerarse para las vacaciones de los trabajadores que cumplen años de servicio en el 2023, son los indicados en el nuevo texto del artículo 76 de la LFT, pues con independencia de que no hay sustento legal para realizar ningún calculo de partes proporcionales de días de laborados en 2022 o días laborados en 2023, debe prevalecer la interpretación que resulte más favorable a los trabajadores.

3.- Finalmente debe considerarse que, en las semanas previas, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicó en si sitio en internet, un documento mediante el cual brinda respuesta a “preguntas frecuentes” en la materia que nos ocupa, del cual se desprende que dicha autoridad realiza una interpretación del artículo 76 en los términos apuntados anteriormente. Ahora si bien en cierto que dicho documento no es más que de carácter

informativo y no vinculante, también lo es que el mismo refleja la política y criterios de la propia dependencia, los cuales seguramente serán los adoptados en los procedimientos de Inspección que practique en los meses y años venideros.

Atentamente.

L.D. y M.D.A.F. DAVID GARCÍA ANTONIO.

Socio Director de Garald Abogados

WORLD COMPLIANCE ASSOCIATION
MIEMBRO ASOCIADO