


Vacaciones dignas, la nueva regulación laboral



 Mtro. Axel Mota Rentería*

* Abogado, Maestro por la Universidad de Salamanca, Doctorando en Derecho en la Escuela Libre de Derecho y Profesor de Derecho del Trabajo en la Escuela Libre de Derecho.

Después de un amplio debate en el foro jurídico mexicano sobre la posibilidad de incrementar el número de días a los que un empleado tiene derecho a recibir por concepto de vacaciones como prestación laboral establecida en la Ley Federal del Trabajo, el pasado 27 de diciembre de 2022, finalmente, fue publicado en el *Diario Oficial de la Federación*, el decreto por el cual se reforman los artículos 76 y 78 de la citada Ley, donde se modifica la temporalidad, más no la forma de cómputo de tal prestación, siendo vigente a partir del 1 de enero de 2023, por lo que a partir de dicha fecha tanto empleados como empleadores percibieron un impacto en sus relaciones laborales: por lo que toca a los primeros, obtendrán mayores días de vacación según corresponda a su antigüedad y por lo que respecta a los segundos, deberán ser cuidadosos al momento de computar el periodo que corresponda a sus empleados, pues de lo contrario se podría incumplir la nueva disposición legal. Lo anterior, invariablemente trae consigo un efecto económico, pues de los días de vacaciones también depende el cálculo de otra prestación laboral: la prima vacacional y por supuesto se generarán efectos fiscales y de seguridad social derivados de un aumento del patrimonio para los empleados. Por otro lado, el patrón también deberá considerar en sus finanzas un incremento en el pago de la nómina de sus trabajadores.

Por lo anterior, el objeto de este artículo es precisamente detallar consideraciones prácticas, sencillas y entendibles incluso para quienes no son especialistas en la materia, que les permita cumplir adecuadamente con la nueva regulación laboral.

Como antecedente inmediato es importante hacer mención que hasta antes de la reforma, los empleados tenían el derecho a disfrutar de 6 días de vacaciones pagadas al cumplir un año laborado para la empresa, circunstancia que sustancialmente representó el objeto de la modificación legal, pues el legislador duplicó dicho periodo, estableciendo en la Ley que los empleados deberán gozar de 12 días de vacaciones pagadas bajo los mismos términos que se establecían con anterioridad, es decir, una vez cumplido el año laborado para el patrón; a mayor abundamiento me permito citar la disposición legal vigente:

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.

Lo primero que debemos considerar, es que el derecho a disfrutar de las vacaciones se genera a través del tiempo, es decir, de conformidad con la antigüedad que genere el empleado en la empresa, es que podrá gozar de dicha prestación, siendo importante mencionar que las vacaciones no pueden ser sustituidas por remuneración alguna, salarios adicionales o artículo alguno, es decir, necesariamente el empleado debe descansar en sus días de vacaciones: por supuesto con goce de sueldo, pues precisamente su finalidad es que el trabajador descanse, reponga energías, que le permita disfrutar de su vida familiar y social, obtenga tiempo de esparcimiento que beneficie a su salud y que a su regreso incremente la productividad en su trabajo. Pero como he referido, el derecho a disfrutar de esta prestación se genera una vez cumplido un año

de trabajo laborado y el patrón está obligado a conceder las vacaciones dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del mismo, por lo que en la práctica muchas veces surge la pregunta: ¿Qué sucede con los trabajadores que terminaron la relación de trabajo previamente al cumplir el año de trabajo?, en este caso, de manera excepcional, el legislador prevé la posibilidad de que el empleado reciba una remuneración proporcional a los días de vacaciones que generó por el tiempo efectivamente laborado, lo cual es justificado en virtud de que naturalmente al haber concluido la relación laboral, el empleado no podrá descansar dichos días en un futuro, aquí un caso práctico:

El Sr. Juan Pérez vino laborando para la empresa Cartones de México S.A. de C.V. y su contrato estaba sujeto a las prestaciones que señala la Ley Federal del Trabajo, es decir teniendo derecho a 12 días de vacaciones por el primer año de trabajo cumplido, percibiendo un salario diario de \$500.00. Su relación laboral duró 6 meses, por lo que la empresa, pagó por concepto de vacaciones la parte proporcional: 6 días de salario (6 x 500), es decir \$3,000.00.

En todos los casos donde la relación laboral haya durado más de un año y ésta se mantenga vigente, el patrón no podrá sustituir tal prestación por remuneración alguna, salvo que la relación laboral termine, reitero, incluso aunque el propio empleado esté de acuerdo, pues recordemos que se trata de un derecho social e irrenunciable, en todo caso el convenio entre las partes sólo puede tener por objeto la forma de distribuir el periodo vacacional o acordar que sea superior al que marca la Ley.

Antes de continuar con la forma de computar el periodo vacacional bajo la nueva legislación, es importante señalar que la Ley prevé otra prestación ligada a las vacaciones: la

prima vacacional, misma que no sufrió modificación alguna en cuanto a su porcentaje que es del 25%, lo cual debemos afirmar entre comillas, pues dicha prestación se calcula de conformidad a los días de vacaciones, tal y como a continuación cito:

Artículo 80.—Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de *veinticinco por ciento* sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Lo que significa que al duplicarse los días de vacaciones a que tiene derecho un empleado, necesariamente trae consigo que se duplique la prima vacacional. Siguiendo el caso previo, si el Sr. Juan Pérez tuvo derecho a recibir en su finiquito la parte proporcional de sus vacaciones generadas, es decir 6 días de salario (\$3,000.00), su prima vacacional será el valor que resulte de obtener el 25% de dicha cantidad, es decir \$750.00, que bajo la legislación anterior hubiese sido la mitad.

AÑOS CUMPLIDOS DE SERVICIOS	DÍAS DE VACACIONES QUE CORRESPONDEN
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

AÑOS CUMPLIDOS DE SERVICIOS	DÍAS DE VACACIONES QUE CORRESPONDEN
De 26 a 30	30
De 32 a 35	32

Dicho lo anterior, comenzaré a describir la forma en que se deben computar las vacaciones bajo la nueva legislación. Conforme al citado y reformado artículo 76, las personas trabajadoras disfrutarán de su primer periodo vacacional gozando de 12 días de descanso con su salario íntegro por dicho periodo, así como la prima vacacional que corresponda, mismo que aumentará 2 días por cada año subsecuente de servicios hasta que se alcancen 20, lo que marca una diferencia, pues después de ese tope, los 2 días aumentarán hasta cumplidos los 5 años de servicios.

Así es como podemos computar las vacaciones:

Es importante hacer notar que los días de vacaciones referidos en la tabla, corresponden estrictamente a lo que señala la Ley Federal del Trabajo, es decir, son los mínimos legales, por lo que nada impide que empleado y empleador puedan acordar establecer en sus contratos individuales o colectivos de ser el caso, un mayor número de días a los mencionados, pero lo que no puede suceder es reducir las vacaciones que marca la Ley, lo mismo ocurre con la prima vacacional.

Toda vez que dicha norma cobró vigencia a partir del 1 de enero de 2023, han surgido diversas dudas, muy en particular, respecto a los empleados que generaron su antigüedad en 2022 y cumplieron su aniversario de servicios en 2023, la duda es ¿Qué norma es aplicable? ¿La vigente al momento en que se generó la antigüedad, es decir, la del año 2022?, o ¿apli-

car retroactivamente la reforma de 2023?, para mayor entendimiento describo un caso:

La Sra. María López, comenzó a trabajar el 1 de junio 2022 y cumplió su primer año de servicios el 1 de junio de 2023, por lo que hace saber al empleador que es su deseo disfrutar de sus vacaciones, hacemos notar que la reforma en materia de vacaciones dignas cobró vigencia a partir del 1 de enero de 2023, ¿cuántos días de vacaciones le corresponden?

Lo que es un hecho, resulta ser que cuando comenzó la relación laboral, la norma vigente fue la del año 2022 que establecía el derecho a gozar de 6 días de vacaciones por el primer año cumplido, pero surge la interrogante porque al momento en que María las debe disfrutar, la Ley señala que deben ser 12.

En el foro jurídico, han surgido 2 posturas: la primera de ellas establece que bajo un criterio *pro-operario* como principio del Derecho del Trabajo, se debe favorecer la interpretación más favorable para el trabajador, es decir al caso concreto, corresponderían 12 días de vacaciones.

La segunda postura hace hincapié en el derecho consagrado en el artículo 14 de nuestra constitución que señala: “A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.”, por lo que bajo este criterio las vacaciones correspondientes a la Sra. María, serán las que resulten de obtener la parte proporcional conforme a la norma vigente en 2022 (es decir, si laboró 6 meses: 3 días) y las generadas por la antigüedad correspondiente a la norma vigente en 2023 (si laboró 6 meses: 6 días), por lo tanto le corresponderían 9 días (3 del 2022 y 6 del 2023).

Al caso referido, mi opinión se decanta por la segunda postura, pues lo cierto es que ambas partes de la relación la-

boral, siguiendo el principio de autonomía de la voluntad, acordaron comenzar un contrato de trabajo bajo la norma vigente en ese momento, por lo que bajo el principio de seguridad jurídica, no es justificable que una reforma venga a cambiar trascendentalmente las condiciones contractuales a las que ambas partes se sujetaron conforme a la ley, y digo trascendentales, pues en el caso de las vacaciones, el número de días se duplicó, pues de haber conocido tal hecho, quizás las partes no hubiesen firmado el contrato. Aunado a lo anterior, los empleadores, tienen un presupuesto laboral previsto de manera anual, por lo que se traduce en una afectación seria para la fuente de trabajo, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, que teniendo presupuestado el pago de prestaciones laborales, tengan que pagar lo doble derivado de una reforma que surgió con posterioridad, lo que efectivamente confirma la aplicación del derecho humano basado en que a ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna. Aunado a lo anterior, el Derecho del Trabajo busca el equilibrio entre los factores de la producción, por lo que es perfectamente justificable que al patrón se le aplique la norma vigente en el año 2022 y de igual manera que asuma el cumplimiento de la norma aplicable en 2023, por lo que el pago de vacaciones debería hacerse del mismo modo.

Por otro lado, la reforma también establece un cambio, que tiene relación con la forma en que el empleado puede disfrutar de sus vacaciones, es decir, si es continua o no, o si la decisión depende del empleado o empleador, para tal efecto me permito citar el artículo reformado:

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.

Del artículo citado se desprende que por regla general el empleado debe disfrutar de forma continua sus vacaciones, salvo que sean más de 12 días y que en todo caso, será derecho del propio trabajador decidir si decide tomarlas de otra manera, por lo que es importante dejar claro que el patrón no puede de forma unilateral decidir la forma en que el empleado tomará sus vacaciones, en todo caso lo ideal es llegar a un acuerdo por el bien de la fuente de trabajo, e incluso pactarlo en el contrato de trabajo.

Finalmente, es importante hacer notar que la reforma en la materia trajo consigo, inevitables efectos económicos, que incluso vale la pena retomarlos en un estudio propio, pero para efectos de las consideraciones prácticas señaladas aquí, resulta importante saber que, aunque la prima vacacional se considera un ingreso exento para el trabajador (en términos fiscales), también lo es que para el patrón sólo es parcialmente deducible, lo que inevitablemente incrementa su pasivo laboral. Así también, al incrementar esta prestación (vacaciones), incrementa el patrimonio de los empleados, cambiando con ello la base para el cálculo del Impuesto Sobre la Renta y por supuesto el Salario Base de Cotización para efectos del pago de las cuotas de seguridad social ante el IMSS, circunstancias de vital importancia para las fuentes de trabajo, que al final del día también se ven afectadas y que no podemos dejar pasar por alto.

Lo cierto es, que nos encontramos ante un entorno económico global complejo, que nos hace reflexionar, no sobre la idoneidad de este tipo de reformas, mismas que considero benéficas, pero sí sobre los tiempos en que se deben implementar. No obstante, debemos asumirlas con una perspecti-

va de optimismo que se traduzca en que exista un mercado de trabajo con mayor bienestar y productividad que se convierta en beneficios tanto para empleados como para empleadores.

BIBLIOGRAFÍA

- ▶ Unión, H. C. (2021). *Ley del Impuesto Sobre la Renta*. México.
- ▶ Unión, H. C. (27 de diciembre de 2022). *Ley Federal del Trabajo*. México.
- ▶ Unión, H. C. (2023). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. México.
- ▶ Unión, H. C. (2023). *Ley del Seguro Social*. México.