

COLUMNA
INVITADA

ROBERTO BARBOSA

El a, b, c de la reforma a las vacaciones

Finalmente se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma a la Ley Federal del Trabajo, respecto del mínimo de días de vacaciones que tienen derecho los trabajadores en el país. Esta reforma se conoce en los medios como vacaciones dignas.

Es importante señalar que desde el sector de los empleadores estamos a favor de dicha reforma y se impulsó desde el primer día la iniciativa en el Congreso. Reconocemos que se tiene que seguir trabajando para dignificar la vida de los trabajadores en temas de vivienda, acceso a créditos justos, seguridad dentro y fuera de la fuente de trabajo, transporte, educación, capacitación, pensiones, atención médica, salario digno, salud y muchos más. Queda un largo camino por delante que debe de trabajarse de manera conjunta entre gobierno, trabajadores y empleadores en la que se debe de apostar por el dialogo y fomentar la productividad y dejar a lado las tentaciones de reformas no consensadas y/o medidas populistas.

Dicho lo anterior, desde que se aprobó en la Cámara de Senadores la citada reforma, han surgido muchas dudas e interpretaciones de cómo se deben de entender y cumplir esta importante reforma que entrara en vigor el próximo 1 de enero.

En las siguientes líneas trataremos de clarificar las dudas y compartir la interpretación de la reforma para una correcta aplicación de la misma.

A continuación, los puntos que consideramos más importantes de la misma.

1.- ¿Cuándo y cómo se aplica la reforma? La principal duda que se tiene es como se debe de aplicar esta reforma sobre las vacaciones en los trabajadores que han cumplido años en la empresa o van a cumplir años. El criterio vigente y correcto sobre el cómputo de las vacaciones, es aquel que establece que estas se van generado día a día conforme avanza el tiempo de la relación laboral entre empleado y empleador. Así las cosas, bajo dicha interpretación y para mejor explicación del cómputo, hasta el 31 de diciembre del presente año, se genera .5 días de vacaciones por mes trabajado y a partir del 1 de enero de 2023, se generara 1 día de vacaciones por mes trabajado para los trabajadores que tengan menos de un año laborando en una fuente de trabajo. Consideramos que con un par de



PERIÓDICO	PÁGINA	FECHA	SECCIÓN
El Sol de Mexico	14	05/01/2023	COLUMNAS Y ARTÍCULOS

ejemplos se puede zanjar la confusión que se ha venido generado. Para un trabajador que cumplió un año de trabajo el 1 de julio de 2022, tiene derecho a 6 días de vacaciones por el primer año laborado a razón de .5 días por mes. Cuando cumpla dos años de trabajo el 1 de julio de 2023 tendrá derecho a 11 días de vacaciones, 4 días de julio a diciembre de 2022 bajo la actual legislación que establece 8 días por el segundo año trabajado mas 7 días de enero a junio de 2023 bajo la legislación que estará vigente a partir del 1 de enero de 2023 donde se establecen 14 días para el segundo año trabajado. El 1 de julio de 2024 tendrá derecho a 16 días por el tercer año de trabajo bajo la nueva legislación que entra en vigor el 1 de enero de 2023. De la misma manera, un trabajador que inicio a laborar en una fuente de trabajo el 1 de julio de 2022, cuando cumpla 1 año el 1 de julio de 2023, tendrá derecho a 9 días de vacaciones por el primer año trabajado, 3 días bajo la legislación actual del periodo comprendido de julio a diciembre de 2022 y 6 días por el periodo de enero a junio de 2023 bajo la nueva legislación. El que haya disfrutado total o parcialmente las vacaciones antes o después del 1 de enero de 2023 no afecta el presente cálculo ya que son derechos adquiridos y no puede aplicarse retroactivamente dicha reforma. Esta regla aplica a todos los trabajadores sin importar los años que tengan en la empresa. Debe de hacerse el cálculo correspondiente bajo la legislación actual al 31 de diciembre de 2022 y de acuerdo a la nueva legislación a partir del 1 de enero de 2023.

2.- ¿“Vencen” las vacaciones? Otra interrogante común es que si la vacaciones “vencen” o “expiran”. La respuesta es SI, las vacaciones prescriben después de 18 meses de haberse hecho exigibles y el empleador no tiene obligación de otorgarlas ni pagarlas después de este plazo. Bajo esta interpretación, cualquier día de vacación que se haya hecho exigible ANTES del 30 de junio de 2021 y no se haya disfrutado, estará totalmente prescritas a partir del 1 de enero de 2023. Se ha incurrido sobre los años, en la mala práctica en que los trabajadores “acumulan” un gran numero de dias de vacaciones y nunca las disfrutan ni se las pagan. Esto debe de regularizarse y evitar que se siga repitiendo esta irregularidad.

3.- ¿Qué pasa con la prima vacacional? La reforma no aumenta el porcentaje de la prima vacacional. Esta se mantiene en el 25 por ciento, pero a mas días de vacaciones mas prima vacacional, por lo que, en términos reales, el trabajador percibirá más por concepto de prima vacacional al tener mas días de vacaciones. Se debe de seguir la misma fórmula explicada en el punto 1 para el cálculo de la prima vacacional. Cabe señalar que la mayoría de los empleadores pagan de manera incorrecta la prima vacacional, ya que esta la pagan el día que el trabajador cumple años en la fuente de trabajo y NO cuando el trabajador disfruta de sus vacaciones. Esta práctica indebida debe de corregirse ya que el objetivo y espíritu de la prima vacacional es que el trabajador cuente con un ingreso adicional para poder ser disfrutado en su periodo vacacional.



PERIÓDICO	PÁGINA	FECHA	SECCIÓN
El Sol de Mexico	14	05/01/2023	COLUMNAS Y ARTÍCULOS

4. Periodo ininterrumpido de dias de vacaciones y su programación. Este es otro de los puntos importantes de la reforma. Actualmente la Ley establece que los trabajadores tienen derecho a disfrutar de manera ininterrumpida 6 dias de vacaciones. Desgraciadamente, como es conocido, esto en la práctica no se da y los trabajadores muchas veces acaban disfrutando sus vacaciones de manera fragmentada, lo cual ocasiona que no se repongan ni física ni mentalmente en su periodo de vacaciones de la manera en la que Organización Mundial de la Salud y Organización Internacional del Trabajo recomiendan. También es cierto que esta fragmentación o flexibilización de los dias de vacaciones pueden ser útiles a las necesidades de los trabajadores para convivios familiares o escolares y poder empatar algunos dias de vacaciones del trabajador con las vacaciones familiares de los hijos. Es muy importante señalar que el empleador tiene y sigue teniendo bajo la reforma la potestad de determinar de manera libre y unilateral cuando deberá del trabajador tomar sus vacaciones DENTRO, siempre y cuando se programen dentro de los 6 meses siguientes a que el trabajador cumple años en la empresa. Esto es lógico, ya que, de lo contrario, si el trabajador decide unilateralmente su periodo vacaciones, generara que la fuente de trabajo deje de funcionar adecuadamente. Esto es igual de importante para las MiPymes que para las grandes empresas del país. Lo cambios de la reforma en este tema son dos. Primero, ahora los trabajadores tienen derecho a disfrutar 12 dias de vacaciones continuas en lugar de 6. Segundo, el trabajador tiene la facultad de solicitarle a su empleador que desea disfrutar sus vacaciones de diferente manera en cuanto a los dias ininterrumpidos. Este tema es muy importante precisar, el trabajador NO puede decidir de manera unilateral cuando toma sus vacaciones, esta facultad se la otorga la Ley Federal del Trabajo al empleador, siempre y cuando sean dentro de los 6 meses a partir del aniversario del trabajador en la fuente de trabajo, pero el trabajador SI puede determinar si toma menos de 12 dias continuos. Sobre decir que esto debe de ser de manera ordenada y programada para que la fuente de trabajo pueda seguir operando.

6.- Actualización de vacaciones ya generadas. Otra de las interrogantes más comunes es que pasa con la reforma a los dias de vacaciones ya generados por el trabajador. Si un trabajador entro a laborar a la fuente de trabajo el 1 de diciembre de 2021, el día de hoy tiene derecho a 14 dias de vacaciones. 6 por el primer año trabajado y 8 dias por el segundo año trabajado bajo la actual legislación. A partir del 1 de enero de 2023 sus vacaciones NO se incrementaran automáticamente a 26 dias ya que bajo la nueva legislación le corresponde 12 y 14 dias respectivamente por el primer y segundo año de trabajo. La reforma la beneficia a partir del 1 de enero de 2023, no se aplica retroactivamente a los dias generados antes de la reforma. Sus vacaciones ya devengadas



PERIÓDICO	PÁGINA	FECHA	SECCIÓN
El Sol de Mexico	14	05/01/2023	COLUMNAS Y ARTÍCULOS

seguirán siendo de 14 días. Así las cosas, el primero de diciembre de 2023 tendrá derecho a 15.5 de vacaciones, correspondientes a .83 días del tercer año trabajado bajo la legislación actual (diciembre de 2022) y 14.66 por 11 meses trabajados de enero a noviembre de 2023 bajo la nueva legislación. En diciembre de 2024 el trabajador tendrá derecho a 18 días de vacaciones bajo la nueva legislación.

7.- Cálculo de los días de vacaciones. Las vacaciones se calculan por días laborales, no por días calendarios. De esta manera si un trabajador labora de lunes a viernes y tiene derecho a 6 días de vacaciones, sus vacaciones serán 6 días laborables, es decir lunes a viernes de una semana y el lunes de la siguiente semana. Si el trabajador labora de lunes a sábado, esos mismos 6 días laborales serán de lunes a sábado de una semana.

8.- Vacaciones superiores a ley en contratos de trabajo. En muchos casos la fuente de trabajo y los empleados pactan a través de contratos colectivos o individuales de trabajo prestaciones superiores a ley. Dichas prestaciones pueden ser días de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, días de descanso, bonos etc. Respecto de las vacaciones se pueden dar dos situaciones comunes que debemos considerar. Si en el contrato se establece que el trabajador recibirá "x" días por arriba de lo establecido en la ley, por ejemplo 3 días por arriba de ley, entonces en automático el trabajador seguirá recibiendo tres días arriba de lo establecido por ley. Bajo la legislación actual, para efectos de este ejemplo, el trabajador recibe 9, 11 y 13 días de vacaciones por año trabajado respectivamente. A partir del 1 de enero de 2023, este trabajador tendrá derecho a 15, 17 y 19 días de vacaciones, bajo la premisa de que su contrato de trabajo establece tres días por arriba de lo establecido por ley.

El otro caso, es que se pacten días fijos en el contrato de vacaciones. Por ejemplo, si el contrato dice que el primer año disfrutara de 9 días, el segundo 11 días y el tercero 13, en este caso, el trabajador tendrá derecho a partir del 1 de enero de 2023 a 12, 14 y 16 días de vacaciones por los primeros tres años de trabajo respectivamente. La diferencia radica en que si en el contrato señala días por arriba de ley o días fijos y el número de días es absorbido por la reforma. Si alguna empresa otorga 30 días de vacaciones al trabajador desde su contratación, con la reforma NO se modifican estos días de vacaciones hasta que el trabajador genera la antigüedad correspondiente para que tenga derecho a más de 30 días de vacaciones. Entonces, en dicho momento SI le beneficia la reforma actual.

9.- ¿Se tienen que redactar nuevos contratos derivado de la reforma? NO es obligatorio redactar nuevos contratos o convenios modificatorios a los contratos de trabajo actuales. La modificación a la Ley tiene por modificadas en automático las condiciones de trabajo y sus respectivos contratos en beneficio de los trabajadores. No obstante, lo anterior, se



PERIÓDICO	PÁGINA	FECHA	SECCIÓN
El Sol de Mexico	14	05/01/2023	COLUMNAS Y ARTÍCULOS

recomienda que las fuentes de trabajo realicen un trabajo minucioso y personal de comunicación, dialogo, explicación y capacitación con sus trabajadores para que entiendan el alcance de la reforma y despejar cualquier duda al respecto.

Como pueden apreciar, todos estamos a favor en el aumento al periodo vacacional, pero el cálculo de las mismas derivado de la reforma puede resultar complicado y confuso, por dicha razón debemos de ser muy cuidadosos en la correcta interpretación de esta reforma, sobre todo en el primer año de implementación para que se haga de manera correcta y evitar que su mala interpretación e implementación alteren el clima laboral de las fuentes de trabajo.

Se hace un respetuoso llamado a las autoridades laborales, tanto federales como estatales para que se informe correcta y responsablemente el alcance de la reforma y se capacite a sus funcionarios para que en caso de que trabajadores y empleadores les consulten su interpretación, esto se haga correctamente. De lo contrario se alterara innecesaria y peligrosamente el clima laboral en las fuentes de trabajo. De la misma manera se recomienda se privilegie el dialogo entre empleadores y sindicatos para la debida aplicación a tan importante reforma.

Finalmente se celebra que esta reforma beneficie a mas 22 millones de trabajadores en el país, pero se debe de legislar y establecer mecanismos para poder transitar de la informalidad a la formalidad en el país. La informalidad es un cáncer que afecta a Mexico, ya que 6 de 10 personas económicamente activas, lo hacen desde la informalidad. En la informalidad TODOS pierden. Pierde el trabajador al que no se le brindan sus derechos y prestaciones de ley, no se le registra correctamente ante el IMSS y le afecta en incapacidades y pensiones. Pierde el empleador formal ya que los informales al no cumplir con sus obligaciones fiscales y de seguridad social, se convierten en competencia desleal. Pierde el gobierno al no recaudar las cuotas de seguridad social e impuestos debidamente, tanto impuesto sobre la renta como al valor agregado. Con la informalidad pierde MEXICO.