

## Vacaciones Dignas - ¿Cómo enfrentar los nuevos cambios de la reforma laboral en materia de vacaciones?

### En resumen

El 14 de diciembre de 2022, fue aprobado en el Senado de la república el decreto por el cual se reforman los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo (la "Ley") en materia de vacaciones. Dicha reforma a la Ley tuvo por objetivo el ampliar el número de días de vacaciones en el sector privado, así como otorgar prerrogativas a los trabajadores para poder disfrutar de forma consecutiva de dichos periodos.

El decreto de reforma fue enviado al poder ejecutivo para su publicación en el Diario Oficial de la Federación ("DOF") y entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2023 o al día siguiente de su publicación.

### Acciones recomendadas

A partir de la entrada en vigor de la reforma, los empleadores tendrán que revisar el cuadro de antigüedades de sus trabajadores, el número de días de vacaciones pendientes de disfrutar de cada uno de ellos, así como las políticas de vacaciones para confirmar su cumplimiento con base a las nuevas disposiciones. En concreto, los empleadores deberán:

- Revisar los contratos colectivos de trabajo y contratos individuales de trabajo para confirmar su cumplimiento y actualizar los días de vacaciones que correspondan.
- Realizar un análisis de las antigüedades de sus trabajadores y los periodos de vacaciones que al momento de la publicación del decreto de reforma se encuentren pendientes.
- Definir un plan de acción para el otorgamiento de vacaciones conforme a las fechas en que los trabajadores tengan que disfrutar cada uno de los periodos vacacionales.

La reforma establece el número mínimo consecutivo de días que deberán de ser disfrutados por los trabajadores. Sin embargo, deja abierta la posibilidad de establecer acuerdos para que el disfrute de las vacaciones no afecte las operaciones de las empresas.

- Nuestra Firma, con mucho gusto puede ayudarles a llevar a cabo el análisis de lo anterior, así como a determinar el plan de acción y pasos a seguir para la determinación y otorgamiento de los periodos vacacionales aplicables en sus centros de trabajo conforme a la reforma de vacaciones dignas.



## En detalle

La reforma a la Ley, contempla un aumento de **seis** a **doce** días laborales de vacaciones anuales pagadas para los trabajadores que tengan más de un año de servicios, mismos que aumentarán en **dos** días laborales, hasta llegar a **veinte**, por cada año subsecuente de servicios.

A partir del **sexto** año, el periodo aumentará en **dos** días por cada cinco años de servicios. Lo anterior para quedar como sigue:

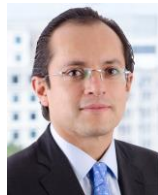
Años de Servicio	Días de vacaciones antes de la reforma	Años de Servicio	Días de vacaciones después de la entrada en vigor de la reforma
1	6	1	12
2	8	2	14
3	10	3	16
4	12	4	18
5 a 9	14	5	20
10 a 14	16	6 a 10	22
15 a 19	18	11 a 15	24
20 a 24	20	16 a 20	26

Así mismo, la reforma prevé que los trabajadores disfruten por lo menos de **doce** días de vacaciones continuos, mismos que, a potestad de los trabajadores, podrán ser distribuidos en la forma y tiempo en que así lo requieran. Lo anterior, en contraposición a lo establecido por la ley que hacía referencia únicamente a **seis** días continuos, sin incluir ninguna potestad adicional a los trabajadores.

Las disposiciones de esta reforma serán aplicables a los contratos individuales o colectivos vigentes a la fecha de su entrada en vigor, siempre que resulten más favorables a los derechos de los trabajadores.

Finalmente, es importante aclarar que las disposiciones en materia de prescripción no sufrieron ningún cambio. Por lo tanto, deberá seguir observándose lo señalado en los artículos 81 y 516 de Ley. Es decir, las vacaciones que no hubieran sido disfrutadas dentro de los 18 meses siguientes a la anualidad de labores de cada trabajador, prescribirán. De igual forma, la prima vacacional de ley correspondiente al 25% sobre los salarios que les correspondan a los trabajadores durante el periodo de vacaciones, tampoco sufrió modificación alguna.

## Contactos



**Manuel Calderón-Niño**

Socio

[manuel.calderon-nino@bakermckenzie.com](mailto:manuel.calderon-nino@bakermckenzie.com)



**Martha Mayorga-Luna**

Asociada

[martha.mayorga-luna@bakermckenzie.com](mailto:martha.mayorga-luna@bakermckenzie.com)

© 2022 Baker & McKenzie. **Ownership:** This site (Site) is a proprietary resource owned exclusively by Baker McKenzie (meaning Baker & McKenzie International and its member firms, including Baker & McKenzie LLP). Use of this site does not of itself create a contractual relationship, nor any attorney/client relationship, between Baker McKenzie and any person. **Non-reliance and exclusion:** All information on this Site is of general comment and for informational purposes only and may not reflect the most current legal and regulatory developments. All summaries of the laws, regulation and practice are subject to change. The information on this Site is not offered as legal or any other advice on any particular matter, whether it be legal, procedural or otherwise. It is not intended to be a substitute for reference to (and compliance with) the detailed provisions of applicable laws, rules, regulations or forms. Legal advice should always be sought before taking any action or refraining from taking any action based on any information provided in this Site. Baker McKenzie, the editors and the contributing authors do not guarantee the accuracy of the contents and expressly disclaim any and all liability to any person in respect of the consequences of anything done or permitted to be done or omitted to be done wholly or partly in reliance upon the whole or any part of the contents of this Site. **Attorney Advertising:** This Site may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. To the extent that this Site may qualify as Attorney Advertising, PRIOR RESULTS DO NOT GUARANTEE A SIMILAR OUTCOME. All rights reserved. The content of this Site is protected under international copyright conventions. Reproduction of the content of this Site without express written authorization is strictly prohibited.

