

Vacaciones dignas

para los trabajadores de México

Los derechos laborales no están restringidos a contar con seguro social, garantizar el derecho de asociación sindical o un salario justo. También se vinculan con los días de vacaciones que deben gozar las y los trabajadores los cuales, a pesar de los recientes cambios legislativos, siguen siendo pocos en comparación con otros países.



**EMILIO ISRAEL
GARZÓN JUÁREZ**

- Maestro en Derecho con especialidades en Derecho Laboral, Derecho Económico Corporativo y Amparo. Socio en la firma Marván, González Graf y González Larrazolo, S.C., a la que pertenece desde 1996.

Un importante sector de la población tiene el número de días de vacaciones que otorga la ley, mismos que, antes de la reforma que aquí analizamos, no eran suficientes para obtener el descanso necesario. Es común que los trabajadores soliciten a sus empleadores ausentarse del trabajo para atender temas personales a cuenta de vacaciones, con lo cual se reduce la posibilidad de disfrutar de días de asueto.

En el pasado, la situación era más compleja: el derecho a vacaciones se reconoció por primera vez en México en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en la que se otorgaban, por el primer año de servicios, cuatro días de asueto. Fue hasta 1970 que se proporcionaron 6 días por el primer año. Tuvieron que transcurrir más de 50 años para que se retomara este tema, a pesar de que la Organización Internacional del Trabajo, en el Convenio C132 de 1970, recomendó un mínimo de 18 días pagados al año. México se quedó atrás, mientras que países como Brasil, Francia, España, Panamá y Nicaragua otorgan 30 días por un año de servicios y otros como Chile, Colombia y Venezuela proporcionan 15.

En septiembre de 2020 el Partido Encuentro Social (PES) presentó una iniciativa de reforma al artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo y le siguieron otras en diciembre de 2021 por parte del Partido del

Trabajo (PT); en febrero de 2022 lo hizo Movimiento Ciudadano (MC) y, finalmente, las iniciativas de reforma presentadas en junio y septiembre de 2022 por la bancada de Morena, las cuales motivaron que el 27 de diciembre de 2022 se publicara en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el Decreto por el cual se reforman los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, quedando de la siguiente manera:

“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.

(...)

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.”

La tabla de vacaciones que se mencionó en la exposición de motivos de la iniciativa de reforma fue la siguiente:



Años de trabajo	Días de vacaciones
1	12
2	14
3	16
4	18
5	20
6 a 9	22
10 a 14	24
15 a 19	26

Consideramos que el resultado de los días de vacaciones del sexto año en adelante no fue determinado correctamente, en virtud de que: (i) la reforma aumentó seis días de vacaciones, mismos que debían impactar la tabla que se tenía antes de la reforma; (ii) incrementaron dos días por cada uno de servicios hasta llegar a 20, esto es, el sistema de elevar dos jornadas por año termina al cumplir el primer lustro en el que se alcanzan 20 días. A partir de la sexta anualidad, el sistema cambia, ya que tienen que transcurrir cinco años de servicios para que aumenten dos días de vacaciones y esto significa que la primera anualidad de ese lustro (al cumplir seis años) se continúan te-

El derecho a vacaciones se reconoció por primera vez en México en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en la que se otorgaban, por el primer año de servicios, cuatro días de asueto.



niendo 20 jornadas y en el décimo año se cumplen cinco, momento en que se cumplió la segunda forma de incremento, teniendo derecho a disfrutar de 22 días de vacaciones; (iii) si se considera que desde el año 6 aumentan dos jornadas, no se está cumpliendo con lo que la propia ley dispone en el sentido de que ascenderían dos días de vacaciones hasta llegar a 20, ya que se estarían subiendo dos días hasta alcanzar 22.

De acuerdo con lo anterior, interpretamos que la tabla correcta es la siguiente:

Años de trabajo	Días de vacaciones
1	12
2	14
3	16
4	18
5 al 9	20
10 a 14	22
15 a 19	24

Resulta más claro si comparamos la tabla que se tenía antes de la reforma con el aumento de seis días en cada segmento, conforme lo siguiente:

Años de trabajo	Días de vacaciones, previo a la reforma	Días de vacaciones, con la reforma
1	6	12
2	8	14
3	10	16
4	12	18
5 al 9	14	20
10 a 14	16	22
15 a 19	18	24

A pesar de que la interpretación señalada es la que debería prevalecer, dependerá de cada empleador utilizarla, ya que va en contra de la tabla que se difundió. Es probable que en el futuro se interprete la cuenta correcta, como en el pasado se tradujo la cuenta que debía aplicar con la jurisprudencia 2a./J. 6/96 emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con rubro “Vacaciones. Regla para su computo”.

Como se señaló, los empleados que cumplan años de servicio en 2023 tendrán derecho a disfrutar vacaciones conforme a la nueva tabla: si entró a trabajar el 1° de octubre de 2022 y fue contratado con un período vacacional de seis jornadas, al cumplir su aniversario en octubre de 2023 tendrá derecho a disfrutar 12. En el mismo caso, si renuncia antes de su aniversario, tendrá derecho a que se le paguen las vacaciones proporcionales de 12.

Otro elemento a considerar es que la reforma señala que los trabajadores deben disfrutar 12 días de vacaciones continuos, pero también que es potestad del empleado distribuir dicho periodo en la forma y tiempo que lo requiera. Esto significa que puede determinar si disfruta sus vacaciones en periodos menores al total. Ahora bien, pareciera que, conforme al texto reformado, el empleado decide cómo distribuir y cuándo tomar las vacaciones, pero esto no es así, ya que sigue vigente el artículo 81 de Ley Federal del Trabajo que señala que las vacaciones deben concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplir el año de servicios. El empleador

con su facultad de administración es quien puede determinar el tiempo en el que el empleado tome su periodo vacacional.

Podemos concluir que la reforma es un gran avance en los derechos

de los trabajadores, ya que a nivel internacional México mostraba un retraso importante. El incremento presupone retos al empleador: (i) los trabajadores que cumplen un año tendrán derecho al doble de vacaciones que se tenía presupuestado; (ii) existirá un impacto financiero al tener que pagar una prima vacacional de mayor cuantía; y (iii) habrá incremento en el pasivo laboral.

Estos retos exigen que las empresas cuenten con una mejor gestión y organización coordinada entre recursos humanos y operaciones para poder cumplir con el otorgamiento de vacaciones y continuar con el curso normal del negocio. ■

