

REFORMA LABORAL **“INCREMENTO EN PERIODOS** **VACACIONALES”**

El pasado 27 de diciembre de 2022, se publicó 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.” (en adelante la “Reforma”), mismo que entró en vigor el domingo 1° de enero de 2023.

Al respecto, les informamos que la Reforma modifica las disposiciones legales relativas al cálculo de días de vacaciones en la Ley Federal de Trabajo (en adelante “LFT”) con el propósito de **ampliar el periodo mínimo de vacaciones** que podrán gozar los trabajadores en virtud de su antigüedad en las empresas.

Con la ampliación antes mencionada, los empleados que tengan más de un año de antigüedad disfrutarán de **cuando menos, 12 (doce) días de vacaciones pagadas**, debiendo aumentar dicho periodo en 2 (dos) días por cada año subsecuente, hasta el sexto laborado; posteriormente, el periodo de vacaciones deberá aumentar en 2 (dos) días por cada cinco años de servicios.

Por lo anterior, el periodo mínimo de vacaciones se deberá calcular de conformidad con la siguiente tabla:

Años laborados	Días de vacaciones
1	12
2	14
3	16
4	18
5	20
6-10	22
11-15	24
16-20	26
21-25	28
26-30	30
31-35	32
36-40	34

Es importante mencionar que del periodo vacacional que corresponda a cada trabajador, éste podrá distribuirlo de forma discrecional en la forma y tiempo que requiera, teniendo derecho el trabajador a disfrutar de al menos

LABOR REFORM **“INCREASE IN VACATION PERIODS”**

On December 27, 2022, the “**DECREE amending articles 76 and 78 of the Federal Labor Law, regarding vacation periods**” (hereinafter the “Reform”) was published in the Official Gazette, which came into force on January 1st, 2023.

In this regard, please be informed that the Reform amends the legal provisions regarding the calculation of vacation days in the Federal Labor Law (hereinafter “FLL”) in order to **extend the minimum vacation period** that employees may enjoy based on their seniority in the companies.

With the aforementioned increase, employees who have over one year of seniority shall enjoy **at least 12 (twelve) days of paid vacations**, which period shall be increased by 2 (two) days for each subsequent year, up to the sixth year worked; thereafter, the vacation period shall be increased by 2 (two) days for each five years of service.

Therefore, the minimum vacation period shall be calculated in accordance with the following chart:

Labor years	Vacation days
1	12
2	14
3	16
4	18
5	20
6-10	22
11-15	24
16-20	26
21-25	28
26-30	30
31-35	32
36-40	34

It is important to mention that the vacation period corresponding to each employee may be distributed at the employee's discretion in the manner and time required, and the employee is entitled to

12 (doce) días continuos durante el periodo anual.

Asimismo, el incremento en periodos vacacionales será aplicable a los términos de los contratos individuales y colectivos que se encuentren vigentes en la fecha de entrada en vigor de la Reforma, es decir el 1° de enero de 2023. Lo anterior, siempre y cuando el nuevo cálculo resulte más favorable para los trabajadores.

Por otro lado, es necesario considerar que las modificaciones de la Reforma tienen un impacto directo respecto de la prima vacacional que están obligados a pagar los empleadores de conformidad con el artículo 80 de la LFT, la cual deberá corresponder cuando menos al 25% (veinticinco por ciento) sobre los salarios que correspondan durante el periodo de vacaciones.

Consecuentemente, los nuevos periodos de vacaciones y primas vacacionales deberán ser considerados para el cálculo del salario base de cotización para efectos del pago de cuotas ante las instituciones de seguridad social e indemnizaciones por terminaciones laborales.

En adición a lo anterior, es importante que el patrón tome en cuenta las siguientes consideraciones:

1. El Artículo 516 de la LFT establece lo siguiente:

“Artículo 516.- Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible...”

Por lo anterior, **todas las prestaciones laborales** (incluyendo vacaciones y el pago de la prima vacacional) prescriben en un año, por lo tanto, transcurrido dicho periodo, el trabajador no podrá exigir-solicitar al empleador las vacaciones no disfrutadas ni el pago de la prima vacacional.

2. Referente al pago de la prima vacacional:

enjoy at least **12 (twelve) continuous days** during the annual period.

Likewise, the increase in vacation periods will be applicable to the terms of the individual and collective labor agreements that were in force as of the effective date of the Reform, that is, January 1st, 2023. The foregoing, provided that the new calculation is more favorable for the employees.

On the other hand, it is necessary to consider that the modifications of the Reform have a direct impact on the vacation bonus that employers are obliged to pay pursuant to article 80 of the FLL, which shall correspond to at least 25% (twenty-five percent) of the salaries that correspond during the vacation period.

Consequently, the new vacation periods and vacation bonus shall be considered for the calculation of the contribution base salary for purposes of the payment of social security obligations and compensations for labor terminations.

In addition of the foregoing, it is important that the employer observes the following considerations:

1. Article 516 of the FLL sets forth the following:

“Article 516.- Work actions expire in one year, counted from the day following the date on which the obligation becomes due...”

From the foregoing, please be informed that **all the labor benefits** (including vacations and the payment of vacation bonus) expire in one year, therefore, after such period, the employee may not demand-request from the employer the unused vacations neither the payment of the vacation bonus.

2. Regarding the payment of vacation bonus:

- a) El patrón está obligado a pagar a los trabajadores la prima vacacional (equivalente al 25% del salario diario) que les corresponda, **con base en el número de días de vacaciones que le correspondan a cada uno de ellos y calculado sobre los días de vacaciones que el empleado efectivamente haya disfrutado** durante el período que le corresponda.
- b) Si el trabajador no disfruta la totalidad de sus días de vacaciones, el empleador **deberá pagar la prima vacacional considerando únicamente los días de vacaciones disfrutados por el empleado** durante el periodo correspondiente.
- c) Los empleados de reciente contratación no tienen derecho automáticamente a disfrutar de vacaciones y prima vacacional, dichos beneficios laborales se hacen obligatorios para el patrón una vez que los empleados hayan cumplido el primer año de trabajo.

Finalmente, es recomendable adicionar un Anexo al contrato individual de trabajo celebrado con cada empleado, con el objetivo de informar las recientes reformas laborales (vacaciones) y el número actual de días de vacaciones a los que tienen derecho, así como modificar en su caso el Reglamento Interior de trabajo para reflejar este nuevo marco legal labora.

Nuestro equipo laboral queda a sus órdenes para cualquier duda o comentario en relación con este tema.

La información contenida en este memorándum es de carácter informativo y no pretende ser una opinión legal o asesoría sobre algún caso en particular. En el caso de que requiera alguna orientación específica, antes de tomar cualquier decisión, puede contactarnos y con gusto le atenderemos.

Río Duero 31 Col. Cuauhtémoc,
Alc. Cuauhtémoc, C.P. 06500,
Ciudad de México,
Teléfono: +52 55 5242.0771.
Contacto: Marcela Trujillo,
Socia Administradora.
marcela.trujillo@rva.com.mx
www.rvaabogados.com

- a) The employer is obliged to pay to the employees the vacation bonus (equivalent to 25% of the daily salary) that may correspond to them **in accordance with the number of vacation days that each of them are entitled to and calculated over the vacation days that the employee effectively enjoyed.**
- b) If the employee does not enjoy the total number of his/her vacation days, **the vacation bonus must be paid only considering the enjoyed vacations days** of the corresponding period.
- c) New hires are not automatically entitled to a vacation period and vacation bonus, such labor benefits are mandatory to be paid once the employees have completed the first year of his/her employment.

Finally, is advisable to include an Exhibit to the individual employment agreement executed with each employee in order to inform the recent labor reforms (vacations) and the current number of vacation days to which they are entitled as well as modify the Employment Booklet in order to reflect this new labor legal framework.

Our legal team will be delighted to assist you if you may have any comment or question on this matter.

The information contained herein is for information purposes only and is not intended to be a legal opinion or provide advice on any particular case. In case you require any specific guidance, before making any decision, you can contact us; we will be delighted to assist you on this matter.

Río Duero 31 Col. Cuauhtémoc,
Alc. Cuauhtémoc, C.P. 06500,
Mexico City,
Main. +52 55 5242 0771.
Marcela Trujillo Zepeda
Managing Partner
marcela.trujillo@rva.com.mx
www.rvaabogados.com