

**Senado Aprueba Por Unanimidad Reforma  
Laboral de “Vacaciones Dignas”**

Por unanimidad, el Senado de la República aprobó una reforma en materia laboral que establece reformar los artículos 76 y 78 de la Ley Federal de Trabajo (“LFT”) con el fin de ampliar de 6 a 12 días el periodo anual de vacaciones de las y los trabajadores que tengan más de un año de servicios trabajando. El dictamen queda pendiente de discusión y, en su caso, aprobación por parte de la Cámara de Diputados. De esta manera, en caso de su aprobación el Decreto entrará en vigor el 1° de enero de 2023 o al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, si ésta fuera en el 2023.

El presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, Napoleón Gómez Urrutia, afirmó que, con la aprobación de esta reforma, conocida como “Vacaciones Dignas”, se garantizará que las y los trabajadores obtengan un mayor tiempo de descanso y recreación. Asimismo, estableció que las vacaciones son un elemento necesario para garantizar y enriquecer la calidad de vida de las y los mexicanos.

En adición a la ampliación del periodo anual de vacaciones a 6 a 12 días, este periodo vacacional aumentará en dos días laborables, hasta llegar a 20, por cada año subsecuente de trabajo. Una vez que se lleguen a los 20 días de vacaciones, en el quinto año laborado, se adicionarán 2 días de vacaciones al completar 5 años de antigüedad y así consecuentemente.

Además del aumento del periodo vacacional, esta reforma acarrea otras consecuencias tanto para el patrón como para el trabajador, una de estas es que

**The Senate Unanimously Approves Labor  
Reform of "Dignified Vacation"**

The Mexican Senate unanimously approved a labor reform that establishes amendments to Articles 76 and 78 of the Federal Labor Law (“LFT”) in order to extend from 6 to 12 days of annual vacation leave for workers who have worked for more than one year. The bill is pending discussion and, if applicable, approval by the Chamber of Deputies. If approved, the bill will enter into effect on January 1, 2023 or the day after its publication in the Official Gazette of the Federation (“*Diario Oficial de la Federación*”), if such publication is made in 2023.

The Chairman of the Labor and Social Welfare Commission (“*Comisión de Trabajo y Previsión Social*”), Napoleón Gómez Urrutia, stated that the approval of this bill, known as "Dignified Vacations", will guarantee that workers will have more time for rest and recreation. He also stated that vacations are a necessary element to guarantee and enrich the quality of life of Mexicans.

In addition to the extension of the annual vacation period from 6 to 12 days, this vacation period will increase by two working days, until reaching 20, for each subsequent year of work. Once the 20 days of vacation are reached, in the fifth year of employment, 2 days of vacation will be added upon completion of 5 years of seniority and so on.

In addition to the increase in the vacation period, this bill carries other consequences for both the employer and the employee, one of which is that

el aumento de vacaciones también conlleva un aumento en el pago de la prima vacacional, la cual no puede ser inferior al 25% del importe total del salario correspondiente al periodo vacacional.

Aunado a lo anterior, la prima vacacional también es una de las prestaciones que se integran al salario para fines indemnizatorios, para el salario base de cotización de los trabajadores y, por consecuencia de esto, para el pago de las cuotas obrero-patronales. Por último, es importante resaltar que, al ser la prima vacacional un pago que se origina por motivo de la relación laboral, esta también tendrá un impacto en los impuestos sobre nómina.

Otro elemento importante de esta reforma es el determinar que las personas trabajadoras deberán disfrutar en forma continua sus 12 días de vacaciones, si bien la obligación del patrón de permitir a los trabajadores de gozar de sus vacaciones de manera continua no es un elemento nuevo que aporta esta reforma, la realidad es que en el día a día se observa que la costumbre es que los trabajadores gocen de sus vacaciones de manera interrumpida. Por lo tanto, por motivo de esta reforma, las autoridades laborales le darán una mayor vigilancia a esta disposición con el propósito proteger los derechos de descanso y ocio de los trabajadores.

Por último, es importante precisar que en el artículo segundo transitorio se prevé que todas las modificaciones realizadas a los artículos 76 y 78 de la LFT serán aplicables a los contratos individuales o colectivos de trabajo que estén vigentes a la fecha de entrada en vigor del Decreto, siempre y cuando resulten más favorables para las y los trabajadores.

the increase in vacation leave also implies an increase in the payment of the vacation bonus, which cannot be less than 25% of the total amount of the salary corresponding to the vacation period.

In addition to the above, the vacation bonus is also one of the employee benefits that are integrated to the salary for compensation purposes, for the employees' base contribution salary and, consequently, for the payment of the employer – employee quotas / contributions. Finally, it is important to note that, since the vacation bonus is a payment that arises from the employment relationship, it will also have an impact on payroll taxes.

Another important element of this reform is the establishment that workers must continuously enjoy their 12 days of vacation, although the obligation of the employer to allow workers to enjoy their vacation in a continuous manner is not a new element provided by this reform, the reality is that on a daily basis it is observed that the practice is that workers enjoy their vacations in an interrupted manner. Therefore, due to this reform, the labor authorities will give greater vigilance to this provision with the purpose of protecting the rest and leisure rights of the workers.

Finally, it is important to point out that the second transitory article of this bill provides that all amendments made to articles 76 and 78 of the LFT will be applicable to individual or collective labor contracts in effect at the date of entry into force of the Decree, provided that they are more favorable to the workers than their current employment contracts.