



Solicitud de empleadores

Piden lineamientos para aplicar reforma de vacaciones dignas

• Los patrones buscan una interpretación correcta de la Ley, por ejemplo, en el pago de la prima vacacional

Maria del Pilar Martínez
pilar.martinez@eleconomista.mx

A 20 días de la entrada en vigor la reforma en materia de vacaciones, empleadores ya piden que se publiquen lineamientos que ayuden a “interpretar” de manera adecuada su aplicación y por consiguiente el pago de la prima vacacional, pues el argumento es que los días laborados en 2022 se paguen con la ley pasada y no conforme a la reforma que entró en vigor el primero de enero de 2023.

Lo anterior, ha ocasionado intensos debates, no sólo por el impacto que traerá para las compañías aplicar la reforma que duplica el número de días de vacaciones, sino porque en el pasado en las negociaciones contractuales se utilizó el pago de la prima vacacional como una salida al incremento de salario, de tal manera que hay empresas que pagan entre 40 y hasta 100% de la prima vacacional.

Cabe señalar que el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones, lo que representa un alto riesgo para las compañías que tienen estos esquemas, mismos que tendrán que revisarse, pues por años no se habían modificado los días de vacaciones

y no impactaban de manera importante las finanzas de la compañía.

No obstante, para la diputada Susana Prieto Terrazas, esta interpretación es “querer robar a los trabajadores”, pues la ley no está sujeta a interpretación; no obstante, los empresarios quieren que se altere. “Quieren robarle las vacaciones a los trabajadores y entregárselas hasta 2024; el argumento es que las vacaciones se hacen exigibles hasta la fecha en que el trabajador cumple su aniversario”, explicó.

En ese sentido, Prieto Terrazas expuso que preparará una propuesta desde el legislativo que impida cualquier mala interpretación, por ello propone: “que el patrón está obligado a programar 60 días antes de la fecha de aniversario del trabajador, las vacaciones de las que éste disfrutará durante el año, y entregarle por escrito el calendario”.

Añade, “que para el caso de que el patrón no cumpla con esa obligación, el trabajador podrá concurrir ante el Juez de lo laboral e iniciar un juicio sumario, que se resolverá a más tardar dentro de los 15 días siguientes, y se impondrá al patrón la obligación de duplicar el período vacacional no otorgado, con la prima vacacional respectiva, como sanción por su incumplimiento”.

Negociación será la clave: especialistas

Esta situación de interpretación no debe llegar a los tribunales, “será importante la sensibilización de los sindicatos y de los patrones; pese a que hay quienes tienen la idea de impugnar, será más importante negociar en función de las condiciones de cada quien, por eso hay que tratar de aterrizar de común acuerdo, sin amenaza de inspecciones, amparos; porque efectivamente la Ley es ambigua, posiblemente deliberada, al señalar que “las vacaciones de 2022 deben tratarse con las reglas de 2023, y esto no es así”, dijo Fernando Yllanes, especialistas laboral del sector empresarial.

Ricardo Martínez Rojas, socio de la firma D&M Abogados, dijo que “no se trata de dañar al patrón y máximo que el 80% o 90% es pequeño empresario.

Entonces, deben considerar que “si el trabajador cumplió años en el 2022, me las vas a dar hasta el 2023 no te corresponde la nueva tabla; pero si trabajó la mitad del año en el 2022 y la otra mitad en el 2023, pues le toca la nueva tabla”, destacó.

Una persona con dos salarios mínimos, 414.88 pesos diarios, antes de la reforma recibiría como prima vacacional 622.32 pesos; considerando los 12 días recibiría 1,244.6 pesos.