



Prevén mayores negociaciones patrón-empleado

Nuevo dictamen sobre vacaciones privilegia productividad: expertos

María del Pilar Martínez
pilar.martinez@eleconomista.mx

Especialistas laborales de empresa consideran que la modificación al dictamen sobre vacaciones dignas permite establecer una negociación con los trabajadores, en la que se privilegien aspectos como la productividad o el sector al que pertenece la empresa, a fin de que se llegue a un acuerdo para tomar los 12 días de vacaciones que se propone en el Congreso de la Unión.

Entrevistados por separados, Óscar de la Vega, socio de la firma De la Vega & Martínez Rojas, sostuvo que la Ley Federal del Trabajo “establece los mínimos legales y es con base a la negociación colectiva como se incrementan dichos beneficios atendiendo a la productividad de cada empresa a sus posibilidades económicas con objeto de mantener un equilibrio entre los factores de la producción y trabajo”, lo que hace innecesario tantas modificaciones.

En ese sentido, dijo que el hecho de incrementar los beneficios y/o salarios por decreto “tiene el grave riesgo de impactar a la alza la grave inflación que padecemos, así como otro de los gran-

des riesgos es que se vuelve tan caro ser empleador que la pequeña y micro empresa busquen evadir dichos costos a través de la informalidad”.

En tanto, Jaime Bustamante, socio de la práctica laboral del DeForest Abogados, dijo que “es una buena noticia para el sector empleador la manera en la que se ajustó la reforma; se les da un respiro; el sector conoce las necesidades de esta modificación, pues había un rezago, lo que siempre se buscó es que el cambio se hiciera de forma gradual, con la finalidad de disminuir los impactos”.

El inicio de esta reforma se piensa para el 1 de enero de 2023 pero no será un cambio automático.

Por otra parte, Alberto Alesi, director de ManpowerGroup en México, Centroamérica y el Caribe, considera que contar con periodos más amplios de vacaciones permite tener empleados más productivos y con una adecuada salud mental.

Salvador De Antuñaño, director de Recursos Humanos de Adecco, expuso que “una plantilla agotada es perjudicial para los trabajadores, como para la empresa en términos de productividad, además de fomentar entornos tóxicos”.