

Posibles consecuencias de la propuesta de reforma laboral en materia de vacaciones dignas

El lado positivo: no más trabajadores con Burnout; el otro lado de la moneda: un claro impacto en el pago de los impuestos locales sobre nómina y no hay estímulos previstos para las empresas que, en su mayoría, son micro y pequeñas



Por LD, M.D.F., C.P.C. y P.C.Fi Rodolfo Jerónimo Pérez, integrante de la Comisión Técnica Fiscal del Colegio de Contadores Públicos de México y Socio de impuestos y legal de Aktiontax Business Consulting

En los últimos días ha dado mucho de que hablar la propuesta de reforma laboral que se turnó al Senado a través de la cual se propone duplicar de seis a 12 días el periodo mínimo de vacaciones a que tienen derecho los trabajadores a partir del primer año de servicios. La premisa sobre la que parte dicha propuesta de reforma es que México es uno de los países en donde más se trabaja (si no es que el primero) y en donde menos se toman vacaciones.

Y, en efecto, nuestro país tiene vacaciones anuales de seis días por el primer año de antigüedad, solo comparables con países como China y Papúa, Nueva Guinea; mientras que en países como Colombia, Chile y Guatemala otorgan 15 días; en países como Uruguay y Panamá este período es de 20 y 30 días, respectivamente. Cabe mencionar que la recomendación de la Organización Internacional del Trabajo es de un período vacacional de, por lo menos, 18 días.

Asimismo, de acuerdo con cifras de la OCDE y Coparmex, un trabajador en México en promedio labora 2,255 horas al año, es decir, 46% más que en Bélgica y 33% adicional que en Brasil. Sin embargo, ese exceso laboral no se ve reflejado en la productividad del trabajador y, por el contrario, los países que han disminuido el tiempo laborable han mostrado un incremento en su productividad.

En este contexto resulta perfectamente entendible que se necesiten reformas que permitan disminuir esa importante brecha de este derecho laboral en México, con relación al resto de países del mundo y también para estar alineados con las recomendaciones en los distintos tratados internacionales en materia de

derechos humanos firmados por México, los cuales son parte de nuestro sistema jurídico, desde la reforma que al efecto se llevó a cabo en nuestra Carta Magna en el mes de junio de 2011.

Así las cosas, de aprobarse esta propuesta de reforma, conllevará a un ajuste en el período de vacaciones que tienen derecho los trabajadores y nuestro actual artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, quedaría redactado de la siguiente forma:

“Artículo 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período 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 dieciocho, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.”

Esta reforma sin duda representaría aspectos en la relación obrero patronal. En el caso del trabajador, tendría la posibilidad de tener un período mayor de vacaciones para recuperar energías antes de su regreso al trabajo. Lo anterior tomando en consideración que actualmente en buena medida, por ese exceso de horas laborales que actualmente desempeñan día a día, los trabajadores destinan una parte de su periodo vacacional a resolver los pendientes que no pudieron atender en horas laborales y no a descansar efectivamente.

Y para el patrón, el tener trabajadores más frescos, con un mayor descanso, le repercutiría –si se repite la tendencia de lo que ocurre en otras partes del mundo con mayor período de vacaciones– en una mayor productividad del trabajador y en buena medida también a reducir los casos de agotamiento físico y mental del trabajador, el comúnmente conocido como Burnout.

Sin embargo, en mi opinión, la solución pudieran ser tan simple, no hay recetas mágicas para un tema complejo, y si no se atiende a una correcta evaluación del entorno y momento oportuno y de la mecánica de implantación, el efecto de la reforma puede ser distinto al esperado. Tienen que evaluarse diversas aristas y efectos que pueden desprenderse de esta reforma.

Por ejemplo, nuestro país se encuentra apenas en proceso de recuperación de la severa crisis

económica originada por la pandemia, algunas empresas enfrentan aún hoy una etapa difícil de sobrevivencia y con un actual entorno económico inflacionario, el panorama no es sencillo. No existen actualmente estímulos fiscales que coadyuven a la recuperación empresarial.

La reforma laboral, de ser aprobada, podría implicar también costos adicionales, para la empresa, entre ellas, el sustituir al trabajador en esos días adicionales en que no podrá disponer de sus servicios o cambiar incluso sus esquemas de trabajo.

Lo anterior, sin olvidar que el pago de esos seis días adicionales implicará también el pago de la prima vacacional, la cual de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, no podrá ser inferior al 25% sobre el importe del salario. Y, por si fuera poco, vale la pena recordar que el artículo 84 del citado ordenamiento señala lo siguiente:

Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El pago de la prima vacacional por esos días adicionales será un concepto que formará parte del salario, y bajo los términos de la Ley del Seguro Social, integrará el salario base de cotización del trabajador, en consecuencia, en el pago de cuotas obrero patronales al IMSS, SAR e INFONAVIT. Al ser un pago derivado de la relación laboral también impactará en el pago de los impuestos locales sobre nómina.

Además, si el importe pagado se encuentra dentro de los parámetros de exención de 15 veces el valor de la UMA, sería un ingreso exento para el trabajador, pero no deducible en el Impuesto sobre la Renta en un 47%, para la empresa que lo paga. Y como lo mencioné antes, no hay estímulos previstos para este tema.

Por último, hay que recordar que más del 90% de las empresas en México no son grandes, sino micro y pequeñas empresas, por lo que cual se debe de medir los impactos en varios sentidos para todos los actores involucrados a fin de no originar efectos económicos adversos al fin buscado de justicia social en las llamadas “vacaciones dignas”, como podría ser la migración de algunas empresas hacia la economía informal ante el incremento del costo laboral, lo cual por supuesto no es la intención de la mencionada reforma.

*Las opiniones expresadas son sólo responsabilidad de sus autores y son completamente independientes de la postura y la línea editorial de **Forbes México**.*