

## Circular 1963-2021

**Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Gerardo Hernández el 6 de septiembre de 2021, en el diario “El Economista” sobre las recomendaciones del Coneval para incluir mas ayuda al empleo en el presupuesto 2022.**

### MERCADO LABORAL EN MÉXICO

## **Empresas empiezan a exigir vacuna contra Covid-19 a trabajadores y vacantes**

Aunque el marco legal vigente no permite condicionar el empleo a la inmunización contra la Covid-19, algunas empresas están haciendo obligatoria la vacuna para su fuerza laboral y se está considerando también como requisito en el reclutamiento.

La reapertura económica que ha permitido el retorno de empleados a los centros de trabajo se ha presentado a la par del avance en el plan de **vacunación contra la Covid-19**. Sin embargo, aunque las autoridades han enfatizado que la decisión de vacunarse es opcional, al 33% de los trabajadores en México su empleador se lo ha requerido como obligatorio, reveló una encuesta de OCC Mundial.

De acuerdo con el Termómetro Laboral de la plataforma de búsqueda de empleo, al 22% de las

personas les han solicitado en su trabajo vacunarse y [presentar el certificado de vacunación](#) , a otro 11% le han pedido inmunizarse, aunque sin tener que presentar la constancia.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) afirmó que el certificado de vacunación contra la Covid-19 no puede ser condicionante para otorgar empleo o garantizar la permanencia en un puesto, pues esto viola lo establecido en los artículos 2 y 133 de la **Ley Federal del Trabajo** (LFT) sobre el derecho al trabajo decente y a la no discriminación.

“El certificado de vacunación contra Covid-19 no puede ser utilizado como condicionante para contratar o permanecer en el empleo”, señaló la dependencia en sus redes sociales.

Sin embargo, Carlos Ferran Martínez, socio director de la firma Ferran Martínez Abogados, expone que el marco legal no es lo suficientemente claro para que una empresa pueda obligar o no a un trabajador a vacunarse o **condicione el empleo** a la inmunización.

“Se trata de una línea delgada porque por una parte están las disposiciones en la Ley Federal del Trabajo en donde el trabajador tiene la obligación de someterse a los exámenes médicos que determine el patrón, pero una cosa es pedir un examen o una prueba de que no tienes Covid y otra cosa es **obligarte a vacunarte** o que te corran si no te vacunas. La Ley no dice vacuna”, explica el especialista.

En una búsqueda en la plataforma Indeed se detectaron al menos **169 vacantes** en todo el país vinculadas al término “vacuna”, una buena parte de estas, solicitan abiertamente contar con al menos una dosis de la vacuna contra Covid-19 para ser poder postular a la plaza.

Por ejemplo, el casino Clover de Aguascalientes busca recepcionista y solicita tener mínimo la primera dosis de la vacuna. Guga Mecantil de Ensenada pide el mismo requisito para cubrir la posición de cajero general. El mismo patrón se observa en el anuncio de La Casita Amarilla de la Ciudad de México para asistente de pedagogía o psicología y el Colegio Herencia de Líder, también de la capital, que condiciona el puesto de vigilante a la [inmunización contra la Covid-19](#)

“Hay empresas que sí lo están haciendo, pero es riesgoso tomar esa postura porque no hay un precedente”, apunta José Luis Lavin, socio del despacho GLZ Abogados. Desde la perspectiva del especialista, para que los patrones puedan exigir la inmunización a sus trabajadores o condicionar el puesto de trabajo a la vacuna, las autoridades tendrían que declarar la **vacunación obligatoria**

Aunque existen artículos en la LFT que bajo una interpretación podrían ser aplicados por los negocios para **exigir la inmunización** al personal, los abogados laboristas coinciden en que las normas no son muy sólidas para sostener esta postura y en un juicio podrían sufrir un revés. “Por lo menos ahorita no tenemos el marco legal que nos ayude a decir que sí se puede”, acota Carlos Ferran.

La condición del trabajo a la vacuna que comienza a observarse en México también se ha visto en otros mercados como el de Estados Unidos. En el país vecino, Indeed reportó que durante agosto las vacantes que solicitan como requisito la vacunación contra Covid-19 incrementaron 34% y **se observó un alza de 90%** en las ofertas de trabajo que sólo mencionan la palabra “vacuna”.

Sin embargo, la diferencia entre ambos países es que en la Unión Americana las leyes laborales no limitan a los empleadores para solicitar a su personal contar con la vacuna para ingresar al centro de trabajo.

“Al igual que con cualquier política laboral, los empleadores que tienen un **requisito de vacunas** pueden necesitar responder a las acusaciones de que el requisito tiene un impacto desigual en los empleados, o los excluye de manera desproporcionada, según su raza, color, religión, sexo u origen nacional”, destaca en una guía la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (EEOC, por sus siglas en inglés).

## **Promover la vacunación, lo más viable**

El interés de los empleadores por contar con su personal inmunizado no sólo se refleja en los patrones que han exigido abiertamente a sus empleados vacunarse, también hay organizaciones que **han promovido la inmunización** contra la Covid-19 destacando la importancia de contar con esta protección ante el virus, pero sin hacerlo obligatorio.

“OCC Mundial indagó entre los colaboradores de las empresas si en sus organizaciones les han solicitado vacunarse, a lo que **4 de cada 10** mencionaron que sólo han hecho recomendaciones al respecto”, indicó la plataforma en un comunicado.

Desde la óptica de los especialistas consultados, la **promoción de la vacunación** es una manera positiva de fomentar una fuerza laboral inmunizada, sin entrar en un choque de interpretaciones y violar derechos humanos.

“Es mejor buscar el lado positivo a esto y preguntarnos cómo podemos incentivar a las personas para que lo hagan. Sería mejor estrategia **otorgar bonos** para que los trabajadores se vacunen. En ese sentido, no estás obligando a nadie, no estás violentando ningún derecho, sólo estás promoviendo las cosas en sentido positivo”, resalta Carlos Ferran.

En ese tenor, el abogado laboralista puntualiza que la Ley Federal del Trabajo contiene pisos mínimos, pero no impide a las empresas ir más allá de las prestaciones básicas y, por lo tanto, no se viola el marco legal al promover la vacunación con estrategias como **bonos o recompensas**.

“En el caso de las vacunas, hay que incentivar a los empleados, informándolos sobre los beneficios de inmunizarse tanto para ellos como para la población o bien, dándoles un bono a cambio”, sugiere José Luis Lavin.

## Las empresas, un rol clave

En Estados Unidos algunas empresas están incentivando la vacunación regalando boletos para el cine, otorgando más días de vacaciones, descuentos, bonos o regalos. “Están siendo creativos”, afirma Mau Contreras, director general de Liderazgo REx, empresa de capacitación laboral.

De acuerdo con OCC Mundial, el **40% de los trabajadores** refiere que su empresa está promoviendo la vacunación. Pero el 91% asegura que el empleador no está incentivando la inmunización contra la Covid-19 con incentivos como bonos u obsequios.

Mau Contreras opina que en México hay un área de oportunidad grande para que **las empresas incentiven la vacunación** entre su fuerza laboral. La baja promoción, agrega, puede estar ligada al temor de las organizaciones a no respetar un asunto personal como lo es la decisión de vacunarse contra cualquier enfermedad.

“A la empresa le conviene que la mayor parte de su fuerza de trabajo se vacune. Tanto para beneficio de los empleados como de la misma operación, los negocios deberían promover este tema”, destaca.

El director de Liderazgo REx expone que el **rol activo de las empresas** en incentivar la vacunación se relaciona más con un aspecto de creatividad que de presupuesto y, en este papel, las áreas de Comunicación y de Recursos Humanos deben trabajar de la mano con los líderes de equipo.

**“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”**