

There are no translations available.

Circular 2315-Bis-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre la propuesta legislativa para ampliar los días de vacaciones en la LFT.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández y Blanca Juárez el 22 de septiembre del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

CAPITAL HUMANO

Reforma para duplicar los días de vacaciones se destraba y enfrenta su primer round

Los integrantes de las comisiones de Trabajo y de Estudios Legislativos Segunda de la Cámara Alta analizarán en los próximos días el contenido de la propuesta de reforma para ampliar el mínimo de vacaciones para el sector privado, derecho laboral que no se ha modificado en cincuenta años.

La Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado tiene listo el dictamen con la reforma a la Ley Federal del Trabajo para duplicar los días de vacaciones. Los cambios implican que el

mínimo legal al que tendrán derecho las personas trabajadoras pase de 6 a 12 días al cumplir el primer año de servicio.

Fuentes cercanas a la comisión confirmaron que para el martes 27 de septiembre está programada la discusión y votación del proyecto. De esta manera, la reforma denominada “vacaciones dignas” libraría su primer *round* para entonces someterse a la aprobación del pleno de la Cámara Alta.

En el Senado se han presentado cinco iniciativas que buscan elevar los días de vacaciones en México, con [propuestas que van de 10 a 18 días](#) como el piso mínimo. El dictamen retoma las iniciativas presentadas por el Partido Encuentro Social (PES), el Partido del Trabajo (PT), Movimiento Naranja (MC) y Movimiento de Regeneración Nacional (Morena).

“Veo viable que esta reforma salga [en este periodo legislativo](#)”, afirmó Salvador Pasquel, socio del bufete Baker & McKenzie, durante su presentación el seminario

Talentum

organizado por la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales (

Antad

).

En el dictamen los integrantes de las comisiones reconocen que “es de vital importancia regular y corregir las deficiencias en lo relativo a los días de vacaciones previstas para las personas trabajadoras”.

En el proyecto que se someterá a votación en las comisiones, los legisladores califican de alarmante “que en el país las leyes se han mantenido una postura significativamente conservadora respecto a vacaciones pagadas para las y los trabajadores”.

Esto es debido a que el Convenio 132 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que el período vacacional mínimo que debe tener un trabajador en su primer año de servicio son 18 días. Este instrumento internacional, que México no ha ratificado, tiene poco más de cinco décadas de vigencia, lo mismo que la legislación laboral mexicana, que nunca se ha modificado en esta materia.

En ese sentido, Salvador Pasquel le recomendó a las empresas iniciar con una evaluación del personal que suplirá a “la gente que se va a ir por periodos mínimos de 12 días”.

El proyecto de dictamen propone que las personas trabajadoras en México del sector privado cuenten con al menos 12 días de vacaciones en su primer año de labores. Y conserva el mismo esquema de incrementos graduales: dos días por cada año de servicio hasta llegar a cinco años de antigüedad y un periodo de 20 días de vacaciones. A partir del sexto año, aumentaría dos días por cada ciclo de cinco años.

Hasta ahora, con el mínimo de seis días de vacaciones pagadas que contempla la LFT como el piso mínimo, México se ubica como [una de las economías con menos días de descanso](#) para los trabajadores comparándose con países como Brunei, Nigeria, China, Uganda, Filipinas, Malasia o Tailandia, que conforman el grupo de economías con menos de 9 días anuales de vacaciones, de acuerdo con Centro Global de Análisis de Políticas Públicas (World Policy Analysis Center).

Bajo la regulación actual, un trabajador en México debe pasar 45 años continuos trabajando en una misma empresa para igualar el período vacacional al que tiene derecho la fuerza laboral de Panamá o Nicaragua, por ejemplo, o bien destinar 10 años de la vida laboral en una sola compañía para equiparar el mínimo legal en Chile, Colombia, Ecuador, Venezuela o Bolivia.

Cabe destacar que el proyecto de dictamen que se podría votar en los próximos días todavía no contempla un régimen de transición, por lo que los días se duplicarían una vez que se oficialice la reforma en caso de que consiga el aval de ambas cámaras del Congreso.

La NOM-037 también está cerca

Salvador Pasquel habló también de la Norma Oficial Mexicana (NOM) 037 en materia de teletrabajo. La semana pasada venció el plazo para que la ciudadanía y organizaciones sociales hicieran llegar sus observaciones y recomendaciones a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) sobre el [proyecto que la dependencia ya publicó](#) en el Diario Oficial de la Federación (DOF).

Para el abogado, la norma “cojea” en el concepto de lugar de trabajo. Como está redactado, éste no sólo puede ser la casa, “puede ser en una cafetería, en una playa. Aquí es donde se empieza a complicar, porque el patrón debe verificar que sea un lugar seguro”.

Muchas de las personas empleadoras se deben haber preguntado, dijo, si tendrán que acudir a la casa de los trabajadores y las trabajadoras a cerciorarse que cuenten con un espacio seguro para laborar. Sobre este punto “seguramente serán los comentarios que le enviaron” a la STPS, consideró.

La NOM “debe sentar las bases para crear una política interna de teletrabajo, reglas generales de cómo el personal teletrabajador desempeñará sus funciones de manera segura y de manera saludable”. No está claro de qué manera las empresas podrán garantizar la seguridad a su personal que labora de manera remota, “si acaso haremos inspecciones, o nos mandarán fotos de su lugar de trabajo”.

En su opinión, en el documento final también se debe acordar “que por lo menos un día acuda al centro de laborales para la junta de planeación, por ejemplo, porque se ha perdido el intercambio de ideas por estar lejos”

Sería deseable, además, que la norma aclare de qué manera las empresas asumirán su obligación de pagar o apoyar para los gastos de energía eléctrica y servicio de Internet, detalló. “¿Cómo se puede calcular si en la casa los hijos también están tomando clases remotas, si nuestra pareja también hace *home office* y si por la tarde alguien ve películas en *streaming*”

Por otro lado, los costos y el consumo de energía eléctrica no son los mismos para el norte centro y sur del país, agregó. “¿Cómo medir esos gastos? No tengo respuesta”.

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