

Iniciativa de donación de vacaciones: la experiencia francesa y el debate en México



Recientemente, se presentó en la Cámara de Diputados una iniciativa que propone permitir la donación de días de vacaciones entre personas trabajadoras. La reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) busca otorgar la posibilidad de transferir días de descanso a compañeros que requieran tiempo para cuidar a familiares enfermos o con discapacidad, o bien para ampliar su licencia de maternidad o paternidad.

Este modelo ya se aplica en países como Francia; no obstante, su implementación implica diversos retos y consideraciones legales que deben analizarse cuidadosamente.

¿Qué establece la legislación francesa?

El artículo L1225-65-1 del Código del Trabajo francés establece que una persona trabajadora puede, con la autorización de la persona empleadora y de manera anónima, donar sus días de descanso no utilizados a otra persona trabajadora que requiera cuidar a un hijo menor de 20 años con enfermedad, discapacidad o accidente grave, o bien, a quien haya sufrido el fallecimiento de un hijo menor de 25 años.

La persona beneficiaria mantiene su salario y antigüedad durante el periodo de ausencia, el cual se considera como tiempo efectivo de trabajo para todos los efectos laborales.

¿Cómo se implementaría en México?

La iniciativa, que adiciona un artículo 81 Bis a la Ley Federal del Trabajo, busca permitir que las personas trabajadoras donen voluntariamente sus días de vacaciones a compañeros que los necesiten para cuidar a familiares enfermos o con discapacidad, o para extender licencias de maternidad o paternidad.

El procedimiento establece que la persona trabajadora beneficiaria solicite la donación a la persona empleadora, quien deberá publicarla internamente en un plazo máximo de 18 horas para que otras personas trabajadoras puedan donar de forma voluntaria y anónima.

Solo podrán donarse los días que excedan los doce laborables por año. La persona empleadora será responsable de registrar y pagar esos días como si hubieran sido laborados, garantizando la transparencia y correcta aplicación del proceso.

Implicaciones para las personas empleadoras

La iniciativa implicaría nuevas obligaciones administrativas y de control interno, ya que serían responsables de:

- Recibir, verificar y autorizar las solicitudes de donación de días.

- Publicar internamente las solicitudes en un plazo máximo de 18 horas.
- Llevar el registro y cómputo de los días donados, utilizados y por utilizar.
- Informar públicamente la cantidad de días donados.
- Pagar los días donados como si hubiesen sido efectivamente laborados.

En consecuencia, las empresas tendrían que ajustar sus políticas internas de vacaciones y nómina, además de garantizar la transparencia y equidad en la aplicación del nuevo esquema.

¿Qué recomendaciones podrían aplicarse en las empresas?

Aunque la iniciativa aún no ha sido aprobada, las empresas pueden anticiparse e implementar medidas que fomenten la solidaridad y una gestión responsable del tiempo de descanso. Algunas recomendaciones son:

1. Implementar políticas internas de flexibilidad, que permitan ajustar horarios, otorgar permisos especiales o extender periodos de descanso en casos justificados.
2. Revisar los sistemas de control de vacaciones y ausencias, para incluir opciones que faciliten ajustes excepcionales y su registro transparente.
3. Fomentar una cultura organizacional empática y solidaria, que equilibre la productividad con el bienestar de las personas trabajadoras.

En **Stratego Firma** te apoyamos a fortalecer la cultura organizacional de tu empresa, promoviendo entornos laborales sólidos, colaborativos y orientados a la calidad. Nuestro objetivo es ayudarte a mantener altos niveles de bienestar, compromiso y satisfacción entre todas las personas involucradas.

Acércate a nosotros y conoce la solución que tenemos para ti.