

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL PRIMER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 76 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PRESENTADA POR EL DIPUTADO FELIPE FERNANDO MACÍAS OLVERA, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL**

El que suscribe, **Felipe Fernando Macías Olvera**, en mi calidad de diputado federal de la LXIV Legislatura de la Cámara de Diputados, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, numeral 1, fracción I, 77, 78, y demás relativos del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a consideración de esta soberanía, la presente **Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el primer párrafo del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo**, de conformidad con la siguiente:

**Exposición de motivos**

El sector laboral en nuestro país enfrenta actualmente una crisis derivada de diversos fenómenos, la informalidad laboral, las altas tasas de desempleo, la presencia de sectores laborales marginados, así como la mala percepción de los trabajadores respecto a sus centros de trabajo, son solo algunos de los elementos que evidencian la necesidad de generar cambios de raíz en nuestras leyes laborales.

De acuerdo con un estudio elaborado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM en torno a la precariedad laboral en el país, 33% de los entrevistados dijo estar desempleado, 40% respondió que tenía contrato temporal, 38% por ciento dijo tener miedo a perder su empleo y 74% manifestó insatisfacción económica. Este muestreo es solo un pequeño reflejo de los problemas que se derivan de una legislación superada y que no responde a las verdaderas necesidades de un sector tan importante.

En la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2018 (ENOE), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), se determinó que el número de personas que se encuentran ocupadas en el país ascendió a 53.8 millones, de los

cuales al menos el 56.6% desempeñan sus actividades laborales en la informalidad, situación que refleja que más de la mitad de los trabajadores en México no tienen acceso a las condiciones mínimas establecidas en la ley respecto a sus prestaciones y seguridad social.

Ahora bien, aquellos que se encuentran contratados bajo el amparo de las leyes laborales, han enfrentado otro tipo de problemas como resultado de reformas estructurales que han abierto paso a la subcontratación y con ello a empleos de mala calidad, que si bien se encuentran reglamentados, imponen a los trabajadores condiciones donde se violentan derechos laborales como la seguridad en el empleo, la permanencia y la percepción de sus posibilidades de progreso.

El gran rezago de nuestras leyes laborales, ha desencadenado no solamente problemas económicos o en la productividad de nuestro país, sino que ha generado un importante impacto físico y mental en los trabajadores mexicanos. El descuido de nuestra normatividad laboral, revela un atraso de 15 años comparado con otros países, donde se obliga a los trabajadores y patronos a cuidar los factores psicosociales que desencadenan problemas tanto de productividad como de salud psicológica.

La ambigüedad y desfase de la Ley Federal del Trabajo ha desprotegido los derechos laborales de los mexicanos y de esta manera se ha dejado de garantizar el respeto y protección de los derechos humanos en las actividades laborales, la incapacidad de la normatividad de generar estándares de bienestar y seguridad para los empleados, ha desencadenado un ambiente de insatisfacción generalizada en los centros de trabajo de nuestro país.

Lamentablemente, los grandes problemas que aquejan a nuestra sociedad son producto de una profundo quiebre social en el núcleo familiar, la falta de conciliación entre el trabajo, el descanso, la convivencia familiar y las actividades recreativas están lejos de estar equilibradas, por lo que es necesario fomentar normas que emanen la importancia del bienestar y la calidad de vida.

A propósito de lo anterior, el Instituto Mexicano del Seguro Social ha señalado que al menos el 75% de los mexicanos padece fatiga por estrés laboral, superando a países como China y Estados Unidos, el IMSS ha definido este concepto como: “tipo de estrés donde la creciente presión del entorno laboral puede provocar la saturación física y/o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no solo afectan la salud, sino también su entorno más próximo ya que genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal”.

El estrés laboral es un padecimiento con múltiples consecuencias que necesariamente debemos identificar:

- **Emocionales:** ansiedad, miedo, irritabilidad, mal humor, frustración, agotamiento, impotencia, inseguridad, desmotivación, intolerancia.
- **Conductuales:** disminución de la productividad, cometer errores, reportarse enfermo, dificultades en el habla, risa nerviosa, trato brusco en las relaciones sociales, llanto, apretar las mandíbulas, aumento en el consumo de tabaco, consumo de alcohol y otras sustancias.
- **Cognitivas:** dificultad de concentración, confusión, olvidos, pensamiento menos efectivo, reducción de la capacidad de solución de problemas, reducción de la capacidad de aprendizaje.
- **Fisiológicas:** Músculos contraídos, dolor de cabeza, problemas de espalda o cuello, malestar estomacal, fatiga, infecciones, palpitaciones, respiración agitada, aumento de presión sanguínea, agotamiento, mayor riesgo de obesidad y de problemas cardiovasculares, deterioro de la memoria y problemas de sueño

La multiplicidad de efectos por las malas condiciones de trabajo en México hace emergente la necesidad de encontrar soluciones que sean plasmadas en la normatividad laboral, la identificación de factores de riesgo en el desempeño laboral, así como su evaluación y control es menester para las autoridades, por lo que resulta crucial tomar medidas que tengan un impacto positivo y comiencen a erradicar las graves consecuencias de un sistema totalmente rebasado por la realidad.

El derecho laboral en México, al igual que las normatividades en diversas materias han sufrido un desfase temporal por la natural transición de las sociedades, por lo que resulta necesario realizar un ejercicio de adecuación que responda de la manera más eficiente al fenómeno social que se vive en nuestro territorio.

En el caso particular, las leyes laborales tienen como objetivo encontrar el punto de equilibrio entre todos aquellos que intervienen en una actividad productiva, por lo que su presencia y vanguardia son imprescindibles para lograr un verdadero contrapeso a los intereses que puedan tener tanto los patrones, como los trabajadores.

Las condiciones laborales deben partir de un sustento y margen legal elaborado con una percepción de protección y garantía de los derechos humanos, si bien la productividad y el factor económico son cruciales, el cuidado y desarrollo de capital humano debe ser el elemento más importante y central en la elaboración de una legislación contemporánea, con visión de bienestar y desarrollo humano.

De manera particular, las prestaciones que gozan los trabajadores por ley en México, incluyen vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, seguridad social, pago de utilidades, entre otras, prestaciones que pretenden brindar protección, incentivo y equilibrio en las relaciones laborales, sin embargo, el caso concreto de las vacaciones ha quedado retrasado en cuanto a los requerimientos y estándares mundiales.

En este sentido, y objetivo de la presente iniciativa como una primera respuesta a mejorar las condiciones de bienestar laboral, es el aumento en el número de días de vacaciones para los trabajadores, a efecto de dotar de elementos satisfactorios y atractivos que mejoren la percepción de los trabajadores respecto de sus empleos, y consecuentemente un mejoramiento en todos los elementos que envuelve la actividad laboral de un país: la productividad, un mejor desempeño y de manera fundamental, una percepción de un mayor equilibrio en los diversos ámbitos de la vida de cualquier persona que desarrolla alguna actividad laboral.

Diferentes estudios han coincidido en el impacto positivo del descanso en el desempeño laboral: uno recientemente presentado por Dena Ann Dries en su libro *“The Effect of Vacation Days Taken on Job Satisfaction and Professional Well-Being”*, realizado entre empleados a tiempo completo entre 21 y 62 años de edad, encontró que disponer de tiempo de vacaciones pagadas promueve la salud mental de los empleados, incrementa la satisfacción por el trabajo y contribuye a promover la estabilidad laboral. *“Las vacaciones pagadas o tiempo libre personal influye directamente en la satisfacción del empleado con su trabajo, lo que aumenta la retención y reduce los costos de entrenamiento de nuevos trabajadores a causa de la rotación laboral”* dice Dries en su informe. La satisfacción del trabajador con su empleo se traduce en menos costos para el empleador. Según este estudio, el tiempo de vacaciones ideal en el que se obtienen los mayores beneficios tanto para los trabajadores como para las empresas es de 10 días.

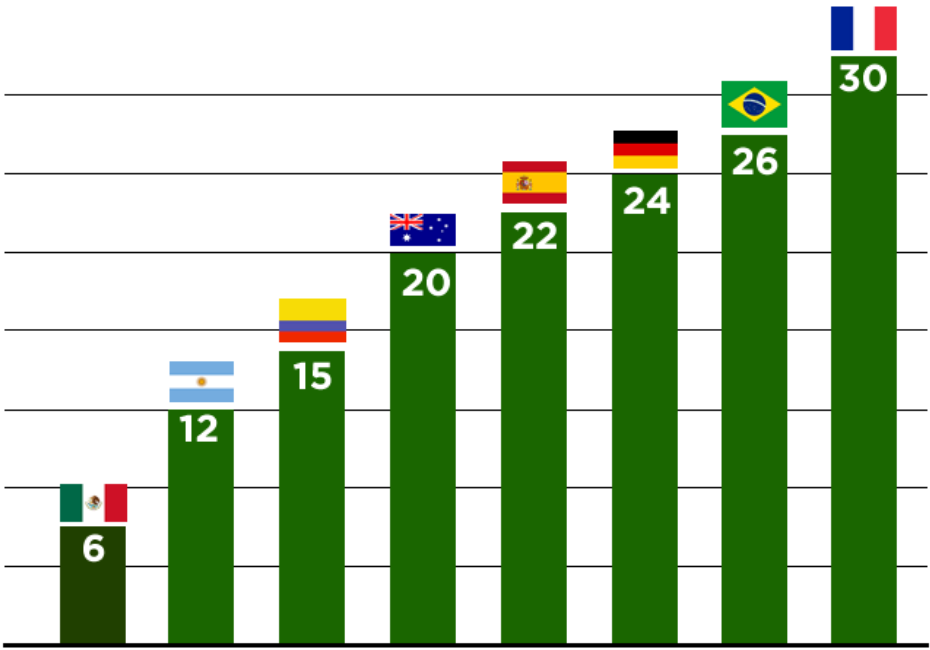
En este mismo tenor, de una encuesta realizada en 2014 por OCCMundial a los profesionistas en México, se desprende que el 76% de éstos indicaron que les gustaría tener al menos 10 días hábiles de vacaciones al año, desde el primer año laborado. Esto significa tener 2 semanas de vacaciones por año.

En México, la Ley Federal del Trabajo, establece en su 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 seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.”**

Bajo un nuevo paradigma neo constitucionalista, la obligatoriedad de que las naciones coordinen su normatividad con los estándares mínimos establecidos por instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, hace tanto necesario como vinculante realizar modificaciones progresivas a la normatividad a fin de generar leyes a la altura de instrumentos y autoridades internacionales.

En este orden de ideas, el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), de la Organización de las Naciones Unidas, al cual México se vinculó en 1981, establece que los Estados Partes en el Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas.

A propósito de lo anterior, es necesario realizar una comparación de la normatividad mexicana con las vacaciones laborales que son otorgadas en diferentes países alrededor del mundo:



El gráfico anterior ilustra el número de días de vacaciones durante el primer año de trabajo en diferentes países del mundo. En países de América Latina como Argentina, Colombia y Brasil, los trabajadores tienen derecho a 12, 15 y 26 días de vacaciones, respectivamente, durante el primer año de trabajo; en países de Europa como España, Alemania y Francia, tienen derecho a 22, 24 y 30 días respectivamente; mientras que en Australia a 20 días.

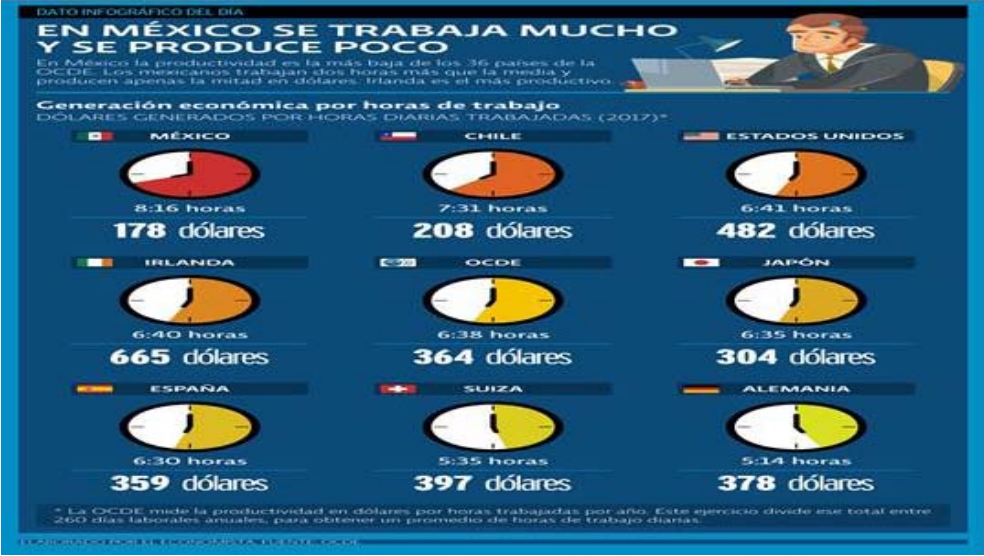
Lo que resulta alarmante, es que siguiendo la regla matemática establecida por el numeral 76 de la Ley Federal del Trabajo, un empleado mexicano debe trabajar 50 años para obtener los 30 días de vacaciones que otorgan en Francia, 30 años para tener derecho de vacaciones de 24 días al año como en Alemania, 25 años para igualar el periodo vacacional mínimo anual en España o 20 años para gozar de los 20 días de los empleados en Australia.

En el mismo orden de ideas, México ocupa de los últimos lugares en días vacacionales legales entre los países de América Latina - Ecuador: 11, Argentina: 12, Perú: 13, República Dominicana: 14, Guatemala: 15, Colombia: 15, Chile: 15, Brasil: 26 -, lo que no solamente ubica a los trabajadores Mexicanos en una situación de desventaja con países de otros continentes, sino con economías comparables de nuestro mismo continente. Mundialmente, existen muy pocos países donde la ley establece menos vacaciones que en México y estas excepciones incluyen países como: India, Pakistán, Nepal, Sri Lanka, Trinidad y Tobago, países con economías y condiciones sociales muy por debajo de las de nuestro país.

Si partimos de un simple ejercicio de comparación, resulta evidente que existe una gran brecha entre los días de vacaciones otorgados a los trabajadores en diversos países de América Latina y Europa en comparación con los otorgados a los trabajadores en México, reflejando la necesidad de aumentar los periodos vacacionales para los trabajadores en nuestro país, aunado a que dentro de nuestro propio país, los trabajadores de los Poderes de la Unión, del Gobierno de la Ciudad de México, de organismos descentralizados federales, entre otros, que tienen más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutan de dos períodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, de acuerdo a lo establecido en el artículo 30 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.

En el ámbito de productividad, en México la productividad es la más baja de los 36 países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y a

pesar de que las jornadas son mayores que la media y las vacaciones menores, los índices de productividad no reflejan un efecto positivo ante dichos factores. De acuerdo con un estudio de la OCDE sobre la productividad en los países de América Latina “las brechas entre la productividad de México y países de ingresos altos se explican en gran parte por el sesgo entre los procesos laborales, la asignación de recursos y los incentivos al empleo formal”, esto es que las condiciones de trabajo no solamente merman el equilibrio personal de los trabajadores sino todo el esquema de productividad del país.



Aunque el objetivo central de la presente iniciativa gira en torno al incremento en los días de vacaciones de los trabajadores y no así en una modificación de la jornada laboral diaria, la infografía que se muestra anteriormente demuestra que la productividad no tiene una relación directa con la jornada laboral, por lo que de manera análoga, los periodos vacacionales prolongados tampoco son un factor que tenga un impacto negativo en la productividad laboral, por el contrario, los trabajadores que encuentran un equilibrio entre su vida laboral y social tienden a ser más productivos, de manera concreta, se estima que por cada diez horas de vacaciones que toma el trabajador, su evaluación de desempeño mejora un 8%, por lo que podemos observar que el factor que



genera un aumento en la productividad no es directamente proporcional a las jornadas sino al bienestar del empleado.

La adecuación de las vacaciones a los requerimientos sociales y personales, es urgente y debe ser considerada en nuestra legislación laboral, la necesidad de erradicar problemas generalizados en la sociedad como el estrés laboral, y el déficit en la productividad son necesarios para seguir desarrollando una nación en progreso pero sobretodo, ciudadanos en progreso, considerando que el desarrollo humano ya no depende de factores o elementos aislados sino de un conjunto de elementos en equilibrio que le permitan vivir en plenitud los diferentes aspectos de su vida.

El Partido Acción Nacional asume su compromiso legislativo desde una visión humanista, tomando como punto de partida para cualquier actividad, la protección y el respeto de la vida del ser humano en cualquiera de sus ámbitos. En este orden de ideas, **se propone incrementar el periodo anual de vacaciones pagadas a diez días en el primer año laborado, con un aumento progresivo de dos días, hasta llegar a dieciséis, por cada año subsecuente de trabajo**, lo anterior con el objetivo de empezar a reconstruir un sistema laboral que no solamente es carente frente a diversas legislaciones en el mundo, sino que merma el equilibrio personal de todo el sector productivo del país y cuyos efectos son sumamente graves tanto en el ámbito personal, como social, familiar y laboral.

Por lo anteriormente expuesto me permito someter a su consideración la siguiente iniciativa con:

## **PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL PRIMER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 76 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

**ARTÍCULO ÚNICO.** Se reforma el primer párrafo del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

**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 **diez** días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a **dieciséis**, por cada año subsecuente de servicios.

(...)

### **Transitorios**

**Artículo Único.** El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Dada en el Recinto Legislativo de San Lázaro, a los 05 días del mes de abril de 2019.

**Atentamente**

**LXIV Legislatura**

**Cámara de Diputados del Congreso de la Unión**

**Dip. Felipe Fernando Macías Olvera**  
**Integrante del Grupo Parlamentario del PAN**