



Sasil de León Villard
SENADORA DE LA REPÚBLICA



INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 76 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE VACACIONES.

La suscrita Sasil de León Villard, Senadora de la República de la LXIV del Honorable Congreso de la Unión, Coordinadora e integrante del Grupo Parlamentario de Encuentro Social, con fundamento en lo establecido en los artículos 71, fracción, II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 55, fracción II, del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos de los Estados Unidos Mexicanos; 8, fracción I, 164, numerales 1 y 2, 169 y 172 del Reglamento del Senado de la República, someto a la consideración del Pleno de esta H. Soberanía, la siguiente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 76 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE VACACIONES**, por lo que se realiza en los siguientes términos:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A raíz de la pandemia generada por el COVID-19 el mundo laboral como lo conocíamos se ha visto afectado, mientras que en algunos casos las empresas han transitado hacia esquemas virtuales, muchas otras se han visto en la necesidad de cerrar total o parcialmente sus operaciones.

A lo anterior, debemos sumar que la digitalización, la globalización y los cambios demográficos tienen un profundo impacto en nuestras vidas, en nuestras culturas, en nuestras sociedades y en la manera en como se da la vida laboral. Si bien muchos de estos cambios han brindado oportunidades de crecimiento y de un rápido intercambio de experiencias con otras naciones del mundo, las comparaciones entre legislaciones son inevitables.

Al respecto, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) ha señalado que el aumento de las desigualdades en los ingresos y oportunidades, las distorsiones en la competencia transfronteriza, la percepción de la injusticia



Sasil de León Villard
SENADORA DE LA REPÚBLICA



fiscal, el riesgo del cambio climático y la desaceleración de la economía mundial, son motivos de preocupación que provocan un creciente descontento sobre la efectividad de nuestros sistemas de protección.

Es bajo este contexto que desde el Gobierno de la República se ha impulsado una visión que reenfoca nuestra atención hacia las personas y su bienestar a través del diseño e implementación de políticas públicas que brindan a todas las personas, empresas y regiones del país la oportunidad de prosperar, particularmente a aquellas que tienen dificultades o se han quedado atrás.

Una aspecto fundamental para alcanzar esto es a través de un sólido desempeño del mercado laboral que permita un crecimiento incluyente y basado en el respeto a los derechos laborales de todas las personas.

En primer lugar debemos considerar que la tendencia mundial dictaría que en el futuro un gran número de empleos serán sustituidos por la automatización de funciones realizadas por maquinas y tecnología, sin embargo, la OCDE sugiere que una contracción sustancial del empleo es improbable como resultado de la digitalización y la globalización toda vez que las fuerzas en juego no solo eliminan trabajos, también los crean y los transforman.¹

Si bien la pandemia por COVID-19 ha acelerado muchos de estos cambios, generando perturbaciones a nivel económico y social y particularmente poniendo en peligro los medios de vida a largo plazo y el bienestar de millones de personas. También, la pandemia nos presenta la oportunidad de tomar acciones para velar por la seguridad de las personas y la sostenibilidad de las empresas y los puestos de trabajo en condiciones más dignas, inclusivas, seguras y sustentables.

Sin embargo, uno de los riesgos que se vislumbran con estos cambios se centra en la inestabilidad en el trabajo de las nuevas formas de empleo no estándar y que puede resultar en una pérdida de bienestar para los trabajadores en ausencia de

¹ OECD. Perspectivas de empleo de la OCDE 2019: El Futuro del Trabajo, 2019, OECD Publishing, Paris/Educación Superior de Celaya A. C. h, Celaya, <https://doi.org/10.1787/bb5fff5a-es>.



Sasil de León Villard
SENADORA DE LA REPÚBLICA



políticas públicas y legislación adecuada que les garanticen los derechos y protecciones pertinentes. También vemos con preocupación que las tecnologías pueden tener un efecto adverso en las actividades laborales al facilitar un monitoreo más estrecho de los trabajadores, lo que reduce la autonomía de los trabajadores y aumentar el riesgo de tensión laboral.

Al respecto, la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce que el estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores y el buen funcionamiento de las entidades para las que trabajan.² Sin embargo, a esto debemos adicionar otros padecimientos como el *burnout* o “síndrome de estar quemado” reconocido oficialmente por la misma organización en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11), aprobada en 2018 y cuya entrada en vigor se ha fijado para el próximo 1 de enero de 2022.

El Síndrome de Burnout se incluye entre los principales problemas de salud mental y en la antesala de muchas de las patologías psíquicas derivadas de un escaso control y de la carencia de una prevención primaria de este síndrome. Vale la pena destacar que uno de los síntomas más comunes que presenta dicho padecimiento se concentra en el agotamiento, pues ven sus trabajos cada vez más estresantes y frustrantes. Incluso se señala que quienes padecen *burnout* pueden volverse cínicos sobre sus condiciones de trabajo y las personas con las que trabajan.

Ante esto, en octubre de 2018 el Gobierno Federal emitió la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018³, sobre Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención cuyo objetivo es establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

² OMS. La Organización del Trabajo y el Estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. 2004, Serie: protección de la Salud de los Trabajadores No. 3, https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

³ https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018



Sin embargo, algunas especialistas en la materia como María Elena Orta García, experta en temas laborales y académica de la Facultad de Estudios Superiores Aragón de la UNAM, ha señalado que “una de las razones tiene que ver con la brevedad de los periodos vacacionales garantizados por ley”.⁴

Al respecto, la legislación Federal determina en su artículo 76 que:

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.

Es decir, el periodo mexicano de vacaciones fija seis días para el primer año y aumenta a ocho días después del segundo año laboral, a 10 luego del tercero y a 12 al concluir el cuarto. En adelante sumará dos días más por cada cinco años trabajados sin interrupción de contrato.

Desafortunadamente, este periodo nos ubica como uno de los países con el nivel más bajo del mundo y contrario a lo que pudiera pensarse no se trata únicamente de países más prósperos, sino de similar grado de desarrollo que el nuestro.

Por ejemplo el número de días de vacaciones en la región no es tan variado, ya que mientras en países como Brasil o Panamá gozan hasta 30 día de vacaciones pagadas desde su primer año, el promedio en la región es cercano a los 15 días.

País	Mínimo de Días
Brasil	30

⁴ Contenido. México el país con menos vacaciones en el mundo. <https://contenido.com.mx/2019/10/mexico-el-pais-con-menos-vacaciones-en-el-mundo/>



Cuba	30
Panamá	30
Perú*	30
Nicaragua	30
Uruguay	20
Bolivia	15
Chile	15
Colombia	15
Ecuador	15
El Salvador	15
Guatemala	15
Puerto Rico	15
Venezuela	15
Argentina	14
Costa Rica	14
República Dominicana	14
Paraguay	12
Honduras	10
México	6

*días calendario

Fuente: Leyes y Códigos del Trabajo Nacionales⁵

A nivel mundial México se encuentra entre naciones como Brunei, Nigeria, China, Uganda, Filipinas, Malasia y Tailandia con menos de 9 días de vacaciones al año, mientras que el promedio global se sitúa en 20 días o más.⁶

Al respecto, vale destacar que la Declaración Universal de Derechos Humanos señala en su artículo 24 que:

⁵ BBC News. Los países de América Latina con más y menos días de vacaciones garantizados por ley. 25 abril 2019. Consultado en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-47993947>

⁶ World Policy Centre. Is paid Annual Leave available to workers?, Consultado en: <https://www.worldpolicycenter.org/policies/is-paid-annual-leave-available-to-workers>



Sasil de León Villard
SENADORA DE LA REPÚBLICA



“Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo. y a vacaciones periódicas pagadas.”

Si bien se podría argumentar que nuestro país cumple con la garantía de este derecho, el número de días como ha quedado evidenciado es relativamente bajo.

A nivel Internacional vale la pena destacar que esta situación ha obligado a nuestro país a abstenerse de ratificar el Convenio 132 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1970 sobre vacaciones pagadas.⁷ Vale la pena destacar que dicho instrumento internacional fija en su artículo 3.3 que las vacaciones no serán en ningún caso inferiores a tres semanas laborables por un año de servicios, es decir 18 días, muy por encima de los seis actualmente fijados por nuestra legislación.

Si bien la Ley Federal del Trabajo fija los criterios mínimos que deberán prevalecer en las relaciones laborales y que serán los contratos colectivos en donde los trabajadores a través de sus sindicatos podrán acordar beneficios superiores a los que marca la legislación, debemos señalar que la gran mayoría de los empleos se rigen bajo las condiciones mínimas fijadas por Ley.

Ante esta situación y con el objetivo de que nuestro país se encuentre en una posición que atienda a los estándares internacionales en la materia se propone la siguiente modificación a la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue

Ley Federal del Trabajo Vigente	Propuesta de Redacción
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	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 dieciocho días laborables, y que aumentará en dos días

⁷ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312277



laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.	laborables, hasta llegar a veinticuatro por cada año subsecuente de servicios.
Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.	...

Con esta modificación garantizaremos que las y los trabajadores mexicanos cuenten con mejores condiciones laborales en el país y que le permita a las empresas competir en un nivel similar a otras en el mundo.

Adicionalmente, esta modificación tendrá un impacto directo en la promoción del turismo al fortalecer el mercado interno el cuál que representó 242 millones de turistas nacionales y un consumo de más de 2 billones de pesos en 2018.

Con ello, también se abonará a incrementar el potencial turístico doméstico, para disminuir la estacionalidad en temporadas bajas y alcanzar los objetivos plasmados en la Estrategia Nacional de Turismo 2019-2024 y permitirá recuperar el sector que se ha visto gravemente afectado por la pandemia de COVID-19.

Finalmente, vale la pena destacar que en el ámbito de productividad, el Reporte Global de Competitividad 2019 del *World Economic Forum* ubica a nuestro país en el lugar 48 de 141⁸ donde si bien se nos ubica en una posición media, preocupa al ser nuestro país la 11 economía mundial. En este punto se debe resaltar que aumentar los días de descanso podría elevar los niveles de productividad en el país pues atendería problemas como el estrés o *burnout* que afectan directamente esta cuestión.

La situación que enfrentamos hoy no debe representar un retroceso en los derechos y las conquistas alcanzadas por generaciones atrás, frente a este contexto

⁸ WEF. Reporte Global de Competitividad 2019. Consultado en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf



Sasil de León Villard
SENADORA DE LA REPÚBLICA



redoblemos esfuerzos para que la clase trabajadora cuente con condiciones dignas que les permitan realizar sus labores de manera segura, eficiente y saludable.

Por lo anteriormente descrito, y con fundamento en lo dispuesto en las disposiciones señaladas, someto a consideración de esta Soberanía el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO

ÚNICO. – Se Reforma el 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 **dieciocho** días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a **veinticuatro** por cada año subsecuente de servicios.

...

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SUSCRIBE

Senadora Sasil de León Villard

Coordinadora del Grupo Parlamentario de Encuentro Social
Dado en el Salón de Sesiones del Senado de la República el 01 de septiembre de
2020.