

De la Senadora Geovanna del Carmen Bañuelos de la Torre, Coordinadora del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo, de la LXV Legislatura del Honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 71, Fracción II y 135 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 8, fracción I, 164, 169, 171, fracción I, y 172, párrafo 1 del Reglamento del Senado de la República, someto a consideración de esta Asamblea la siguiente iniciativa con **proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, para garantizar y ampliar el derecho a las vacaciones de las personas trabajadoras**, conforme la siguiente

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

### Introducción

La defensa de los derechos de las personas trabajadoras es una lucha constante del Partido del Trabajo. Por ello, nuestra agenda legislativa en el Senado de la República ha tenido como uno de sus principales ejes ampliar la esfera de protección jurídica de la clase trabajadora.

En la LXIV Legislatura, las y los senadores de la República aprobamos diversas reformas en beneficio de todas las personas trabajadoras. Durante décadas, las instituciones del Estado se encontraban secuestradas por grupos de interés económico para poder impulsar iniciativas en perjuicio de las y los trabajadores de México.

Como prueba de ello, se puede mirar al ex titular de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI), Basilio González Núñez quien ostentó el cargo desde 1991 hasta el cambio de régimen, hecho que tuvo verificativo el 15 de diciembre del primero de diciembre de 2018<sup>1</sup>; es decir, 27 años. Ese fue el tiempo que tuvieron que esperar las personas trabajadoras para que el Estado mexicano cediera a los intereses del poder económico para reivindicarse trabajando en favor de la clase obrera mexicana.

Las políticas laborales impulsadas por el gobierno de la Cuarta Transformación de la República (4T) tienen por objeto reivindicar la dignidad de las personas trabajadoras frente a algunas prácticas abusivas y extralegales que realizaban las y los patrones. Por ello, uno de los pilares del movimiento es la separación del poder político del poder económico.

---

<sup>1</sup> Del Pilar Martínez, María. Tras casi 30 años sin cambios, Conasami tendrá nuevo titular. 5 de diciembre de 2018. El Economista. (Disponible en: <https://www.economista.com.mx/empresas/Tras-casi-30-anos-sin-cambios-Conasami-tendra-nuevo-titular-20181205-0006.html>)

En ese sentido, se impulsan leyes que favorecen a las personas con mayores carencias sociales o que se encuentran en situación de opresión, como es el caso de la clase trabajadora. Para combatir este esquema laboral, durante la Sexagésima Cuarta Legislatura los grupos parlamentarios que pertenecemos a la Coalición Juntos Hacemos Historia aprobamos diversas reformas trascendentales a la Ley Federal del Trabajo (LFT) y a otras disposiciones legales, entre las que destacan:

- La reforma en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva, publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el primero de mayo de 2019;
- La reforma en materia de paternidad y maternidad para que los padres y las madres que tengan hijas o hijos con cáncer puedan ausentarse de su trabajo para cuidarle, publicada en el DOF el cuatro de junio de 2019;
- La reforma para reconocer los derechos de las trabajadoras del hogar y regular el trabajo en el hogar, publicada en el DOF el dos de julio de 2019.;
- La reforma para regular el teletrabajo y establecer los derechos y obligaciones tanto de la persona trabajadora como del patrón, publicada en el DOF el once de enero de 2021.
- La reforma para que el salario mínimo deba incrementarse por encima de la inflación, publicada en el DOF el 30 de marzo de 2021.
- La fundamental e importantísima reforma para regular fuertemente la subcontratación laboral, comúnmente conocida como *outsourcing*, publicada en el DOF el 23 de abril de 2021.

El Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo no solamente ha votado a favor de las reformas señaladas, sino que también ha presentado importantes reformas en referidas y otras materias para que se garanticen los derechos laborales de las y los mexicanos.

Es fundamental avanzar en la materia, ya que en nuestro país hay 20 millones 70 mil 483 empleos formales<sup>2</sup>. Como sociedad debemos reivindicar los derechos humanos de un gran sector de la población, la cual ha vivido bajo reglas injustas que nunca serían aprobadas en un Estado de bienestar.

Un derecho que se vulnera constantemente por los patrones es el derecho a las vacaciones de las personas trabajadoras. En diversas ocasiones, los patrones descuentan días de vacaciones como una forma de sanción completamente ilegal. En otras, las vacaciones deben sujetarse a un calendario errático, lo que impide que la persona trabajadora ejerza su derecho humano a las vacaciones.

---

<sup>2</sup> Flores, Zenyazen. Creación de empleo formal en México tiene en abril la cifra más baja en lo que va de 2021. El Financiero. 12 de mayo de 2021. (Disponible en: <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/2021/05/12/creacion-de-empleo-formal-en-mexico-tiene-en-abril-la-cifra-mas-baja-en-lo-que-va-de-2021/>)

México se encuentra entre los países que menos días de vacaciones cuentan con derecho a utilizar las personas trabajadoras, con tan solo seis días. Solo es, lastimosamente, rebasado por Estados Unidos, Micronesia, Tonga y Kiribati, en donde no existe la obligación del patrón de dar vacaciones. En contraste, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte reconoce 28 días de vacaciones al año<sup>3</sup>.

Por ello, propongo reivindicar el derecho a las vacaciones pagadas de las y los trabajadores al pasar de seis, durante el primer año, a diez. Asimismo, propongo incluir candados para que las personas trabajadoras puedan ejercer de manera efectiva este derecho humano.

Es fundamental garantizar que las empresas puedan continuar operando, por lo que propongo una reforma que cumpla con el objetivo del Derecho del Trabajo: procurar el equilibrio entre los factores de la producción.

Llegó el momento de reconquistar los derechos humanos de las y los trabajadores, como el derecho a un salario que les permita vivir con dignidad, hasta el derecho a formar sindicatos, debemos luchar por el derecho humano al descanso. De esta manera, las personas vivirán con bienestar, ya que podrán pasar más tiempo de calidad con sus familias, para descansar y para ejercer sus derechos culturales.

### **Precarización del empleo en México**

Durante las administraciones anteriores, las condiciones laborales de las personas trabajadoras en México fueron precarizadas considerablemente en diversas áreas. De esta manera, el bienestar de las familias mexicanas prácticamente dejó de existir.

Los derechos humanos de carácter laboral reconocidos en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fueron vulnerados constantemente. Ejemplo de ello es el monto del salario mínimo y su nulo incremento real, por lo que dejó de cumplir con su mandato constitucional:

*“Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos*

---

<sup>3</sup> México es uno de los países con menos vacaciones al año en todo el mundo. Expansión. 17 de junio de 2019. (Disponible en: <https://expansion.mx/vida-arte/2019/06/17/a-nivel-mundial-mexico-es-uno-de-los-paises-con-menos-vacaciones-al-ano>)

*profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.”*

La política de las administraciones anteriores consistía en mantener el salario mínimo bajo el pretexto de controlar la inflación y, sobre todo, para que México tuviera como ventaja comparativa a los sueldos bajos. De hecho, diversos economistas pugnaban por este modelo, el cual se impuso durante las últimas décadas en nuestro país. Así, la calidad de vida de millones de familias mexicanas disminuyó considerablemente.

Por otra parte, algunas y algunos economistas se oponen al alza del salario mínimo porque puede derivar en un incremento sustancial en las tasas de desempleo y de inflación. Sin embargo, existen estudios realizados por profesionales de la ciencia económica que desmienten, con datos, referido dogma neoliberal, como lo señala Luis Monroy-Gómez-Franco<sup>4</sup>.

Con la llegada de la Cuarta Transformación de la República a la titularidad del Ejecutivo Federal se comenzó a recuperar el salario mínimo, con el objetivo de que se incrementara paulatinamente hasta alcanzar la línea de bienestar establecida por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL).

A continuación, se muestra una gráfica en donde se puede observar la evolución del salario mínimo real desde el año 2000 hasta el año 2021<sup>5 6</sup>:

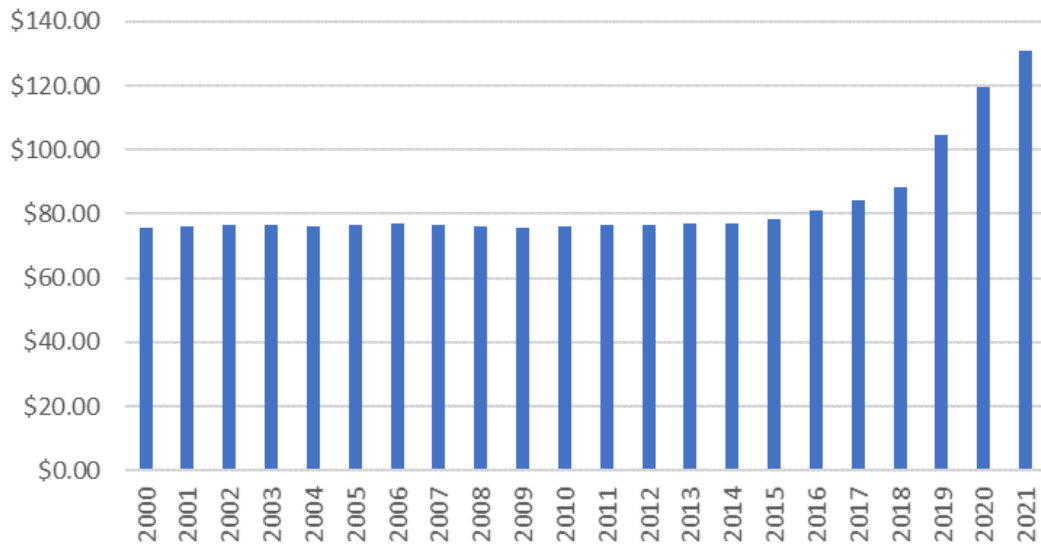
---

<sup>4</sup> Monroy-Gómez-Franco, Luis. Mundos del trabajo: la lucha por un salario mínimo digno. 3 de mayo de 2016. Horizontal. (Disponible en: <https://hr.adigital.mx/mundos-del-trabajo-la-lucha-por-un-salario-minimo-digno/>)

<sup>5</sup> Elaboración propia con datos de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos disponibles en <https://www.gob.mx/conasami/documentos/evolucion-del-salario-minimo?idiom=es>

<sup>6</sup> Pesos de la segunda quincena de julio de 2018

## Promedio del salario mínimo



El salario mínimo es tan solo un ejemplo de la forma en la que la política laboral de los gobiernos emanados del Partido Acción Nacional y del Partido Revolucionario afectó la vida de millones de mexicanas y mexicanos.

Uno de los más certeros y atroces golpes en contra de la clase trabajadora y, en consecuencia, en contra de las familias mexicanas fue la legalización de la subcontratación laboral (*outsourcing*) por parte del entonces presidente Felipe Calderón Hinojosa. Dicho esquema de contratación derivó en graves afectaciones de los derechos laborales de las personas trabajadoras. Sin embargo, el *outsourcing* fue profundamente regulado durante la LXIV Legislatura, en donde el Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo fue el primero en presentar una iniciativa para prohibirlo.

¡Es momento de continuar con la lucha por los derechos de todas y todos los trabajadores de México!

### **El derecho humano al descanso**

El artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce que:

*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.*

Por su parte, el inciso d) del artículo 7 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) reconoce el mismo derecho humano. Los Estados Unidos Mexicanos es un Estado firmante del tratado internacional más trascendental en materia de derechos sociales, en consecuencia, todas las autoridades se encuentran obligadas a respetar, promover, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con lo dispuesto por el artículo primero de la Constitución.

Asimismo, el artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, comúnmente referido como “Protocolo de San Salvador” reconoce el mismo derecho humano dentro del Sistema Interamericano de los Derechos Humanos, del que el Estado mexicano es parte.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce el derecho humano al descanso en su fracción cuarta del apartado A del artículo 123, al establecer que “por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos”. Por ello, las mexicanas y mexicanos cuentan con un día para descansar a la semana, el cual es, comúnmente, el domingo.

Para el jurista Miguel Ángel Osorno Zarco, de estas disposiciones se desprende el derecho humano al tiempo libre. Para el autor lo primero que uno debe plantearse es lo que se entiende por tiempo libre. Por lo que menciona que éste es una forma de acción participativa y dinámica para entender la vida “como una vivencia de disfrute, creación y libertad, en el pleno desarrollo de las potencialidades del ser humano para su realización y mejoramiento de la calidad de vida individual y social”<sup>7</sup>. Tras la reforma constitucional en materia de derechos humanos del 11 de junio de 2011, los derechos humanos contenidos en los tratados internacionales de los que México es parte tienen jerarquía constitucional, constituyendo el bloque de convencionalidad.

A su vez, el derecho al descanso se encuentra completamente vinculado con el derecho al libre desarrollo de la personalidad, ya que es en el tiempo libre en donde las personas, comúnmente, realizan las actividades que más disfrutan y, posiblemente, formen parte integral de quiénes son.

El académico español Javier Puyol define al derecho a descansar como el derecho que cuenta toda persona trabajadora para detener sus funciones laborales por un periodo y tiene varios objetivos como el que el trabajador se recupere física y mentalmente y contar

---

<sup>7</sup> Osorno Zarco, Miguel Ángel. El derecho al tiempo libre. Diciembre de 2001. (Disponible en: <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/52/pr/pr32.pdf>)

con la posibilidad de realizar otras actividades que le permitan crecer y desarrollarse integralmente<sup>8</sup>.

### ***El derecho a la desconexión digital***

El derecho del trabajo debe mantenerse actualizado para proteger a las personas trabajadoras ante los avances tecnológicos que pueden suponer una nueva amenaza a los derechos laborales.

El 29 de abril de 2021, el Senado de la República aprobó, con 116 votos a favor, la adición del artículo 68 bis, en la Ley Federal del Trabajo (LFT) con el objetivo de reconocer el derecho a la desconexión digital. Esta reforma tiene como fin que se respete de manera efectiva la jornada de ocho horas de trabajo, así como el derecho al descanso.

Las tecnologías de la información y la comunicación posibilitan que el patrón o los superiores jerárquicos no respeten las jornadas de ocho horas, al enviar correos electrónicos, mensajes de texto y comunicaciones fuera del horario laboral.

En la minuta enviada a la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión se establece que:

*Las y los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital a efecto de que les sean garantizados, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.*

La aprobación de esta reforma en el Senado de la República muestra el compromiso de todas y todos los senadores para garantizar el respeto irrestricto a los derechos laborales.

Las y los trabajadores son personas y, en consecuencia, deben ser colocados en el centro del debate. Es fundamental que se respete el tiempo de descanso de las personas, así como sus vacaciones y permisos en aras de blindar su intimidad personal y familiar, así como de conciliar la vida laboral con la vida personal.

### ***Los días de descanso***

---

<sup>8</sup> Sobre el derecho fundamental al descanso y a desconectarse. Diario Constitucional. Chile. 5 de enero de 2017. (Disponible en: <https://www.diarioconstitucional.cl/2017/01/05/sobre-el-derecho-fundamental-al-descanso-y-a-desconectarse/>)

Cabe destacar que la jornada laboral no ocurre cuando se suspende la realización del trabajo entre el fin de la jornada y el inicio de la siguiente. Es fundamental no confundir la interrupción de la suspensión de la jornada laboral.

Diversas causas pueden interrumpir la jornada laboral, tales como el descanso de media hora, un día de descanso por cada seis de trabajo, los días de asueto y festivos y, finalmente, las vacaciones, entre otros.

En el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce el derecho a un día de descanso por cada seis días de trabajo, cuestión regulada en el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo.

Por costumbre, en México los días de descanso, para gran parte de la población, son los domingos de cada semana. Por ello, el artículo 71 de la LFT establece que “en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo”.

### ***El derecho a las vacaciones***

Las vacaciones tienen por objeto que la persona trabajadora se libere del estrés causado por el trabajo, pueda convivir con su familia, pueda ejercer sus derechos al descanso, al ocio, al crecimiento personal. Durante este periodo, las y los trabajadores pueden realizar actividades que se les imposibiliten durante los días en que no se encuentran de vacaciones.

Por su parte, las vacaciones deben tener la duración correcta para que las personas trabajadoras puedan realizar las actividades mencionadas en el párrafo anterior.

Las vacaciones deben contemplar el pago de sueldo y la prima vacacional, la cual se establece en el artículo 80 de la LFT. El patrón tiene la obligación de realizar el pago de una prima con motivo de las vacaciones equivalente al 25 por ciento sobre el salario que le corresponda al trabajador durante su periodo vacacional.

En el artículo 81, se establece que los patrones tienen la obligación de otorgar vacaciones a sus trabajadores, a los seis meses, una vez cumplido el primer año de servicio para la empresa.

Actualmente, no existen mecanismos sancionatorios en los casos en que el patrón niega las vacaciones. Dicha sanción debe beneficiar a la persona trabajadora. Por ejemplo, en



Brasil si el patrón no otorga las vacaciones, la autoridad en la materia lo obliga a concederlas y a pagar el doble de la remuneración.<sup>9</sup>

Es necesario proteger y garantizar este derecho humano, así como robustecerlo, tal como lo ordena el principio de progresividad consagrado en el artículo primero de la Constitución.

### **Derecho comparado**

México es uno de los países que menos vacaciones otorgan a sus trabajadoras y trabajadores, con tan solo seis días, en el primer año de trabajo. Para ilustrar esta situación, vale con mirar a Cuba. Un trabajador mexicano debería cumplir 45 años continuos de servicio en una empresa para alcanzar los días de vacaciones de los que gozan las personas trabajadoras cubanas<sup>10</sup>.

A continuación, se muestra una tabla comparativa entre distintos países y el día mínimo de vacaciones que estipula su respectiva legislación:

<b>Derecho a las vacaciones</b>	
<b>País</b>	<b>Días</b>
Austria	5 semanas (o 25 días hábiles). Después de 25 años de servicio las vacaciones se incrementan a 6 semanas.  (Vacaciones pagadas)
Brasil	30 días con prima vacacional
Canadá	2 semanas
Chile	15 días, después de 10 años de servicio el periodo vacacional se incrementa en un día, cada tres años.

<sup>9</sup> Derechos Sociales. Enciclopedia Jurídica de la Facultad de Derecho de la UNAM. Tomo XVII. UNAM. 2018. Ciudad de México. Página 232.

<sup>10</sup> Hernández, Gerardo. México sigue a la cabeza como el país con menos vacaciones para los trabajadores. El Economista. 20 de septiembre de 2021. (Disponible en: <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Mexico-sigue-a-la-cabeza-como-el-pais-con-menos-vacaciones-para-los-trabajadores-20210916-0059.html>)

Colombia	15 días Los trabajadores pueden acumular sus vacaciones para años futuros.
Dinamarca	25 días
Alemania	24 días
Japón	10 días como mínimo, los cuales se incrementan anualmente en un día adicional de vacaciones.
Perú	30 días
España	30 días
Reino Unido	28 días
Argentina	14 días
Paraguay	12 días
Costa Rica	10 días
Uruguay	20 días

### **Objeto de la iniciativa**

Como se puede observar, nuestro país se encuentra completamente rezagado en garantizar el derecho humano al descanso y el derecho humano a las vacaciones. La presente iniciativa tiene por objetivo proteger y garantizar este derecho, con el fin de generar bienestar en la vida de las personas.

Actualmente, las y los patronos pueden decidir unilateralmente en qué momento toman sus vacaciones las personas trabajadoras, yendo en contra de las condiciones generales de trabajo y de la propia Ley Federal del Trabajo. Por ello, uno de los fines de la iniciativa es blindar el derecho humano a las vacaciones, sin poner en riesgo la operatividad de la empresa o del centro de trabajo.

Las y los trabajadores mexicanos fueron explotados fuertemente durante la prevalencia del modelo neoliberal en nuestro país. Es momento de reconocer a la clase trabajadora como sujeta de derechos, reivindicando los ideales de la Revolución Mexicana.

El trabajo nos permite tener un ingreso estable para que podamos vivir con seguridad económica y, por lo tanto, con bienestar. Se trata de un derecho y de una obligación social, según lo dispone el marco jurídico mexicano.

Como nación debemos observar las mejores prácticas en materia laboral que existen alrededor del mundo y en países similares a México, como las naciones hermanas de Latinoamérica.

Por ello, propongo reformar la Ley Federal del Trabajo:

1. Con base en el modelo japonés, Incrementar el periodo vacacional de seis a diez días, los cuales se incrementarán por cada año de servicio. De esta manera, se alcanza el promedio latinoamericano.
2. Que la persona trabajadora tenga derecho a las vacaciones a partir de los seis meses de servicio, contrario al año estipulado en la legislación vigente.
3. Las vacaciones deberán dividirse para no afectar el funcionamiento de la empresa.
4. Se establecen candados al patrón para que no pueda hacer nugatorio el ejercicio del presente derecho. Es decir, no podrán negarlas a menos que se ponga en riesgo la viabilidad económica de la empresa.

Debemos continuar trabajando por los derechos de las personas trabajadoras, quienes son un elemento esencial de la producción. Sin ellas, simplemente no la habría. Las vacaciones brindan la oportunidad de distraerse, de pasar tiempo de calidad con la familia, de leer, de salir de viaje o la realización de cualquier actividad que, por falta de tiempo, no se pueden realizar.

Por un mundo con bienestar, es necesario que se reconozcan y garanticen los derechos laborales de las y los trabajadores.

### **Tabla comparativa**

Para ilustrar las modificaciones, se presenta la siguiente tabla comparativa:

<b>Ley Federal del Trabajo</b>	
<b>Texto vigente</b>	<b>Propuesta de reforma</b>

<p><b>Artículo 76.-</b> 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.</p> <p>Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.</p> <p>(Sin correlativo)</p> <p>(Sin correlativo)</p> <p>(Sin correlativo)</p>	<p><b>Artículo 76.-</b> Las personas trabajadoras que tengan más de seis meses de servicios disfrutarán de, por lo menos, diez días laborables de vacaciones pagadas. Una vez cumplido un año y seis meses de servicio, aumentará en dos días laborables, hasta llegar a <b>dieciséis</b>, por cada año subsecuente de servicios.</p> <p>Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada <b>cuatro</b> de servicios.</p> <p><b>Los periodos vacacionales no podrán superar los cinco días laborables, a menos que así se determine en las Condiciones Generales de Trabajo. Por lo tanto, las personas trabajadoras deberán dividirlos en dos o más periodos.</b></p> <p><b>Las personas trabajadoras deberán tomar sus vacaciones sin afectar el funcionamiento normal de la empresa.</b></p> <p><b>Las y los patrones no podrán impedir el goce de las vacaciones, a menos que afecte la operación del centro de trabajo, ni descontarlas, por ningún motivo.</b></p>
---	---

Por lo anteriormente expuesto presentamos el siguiente proyecto de

**DECRETO:**

**ÚNICO.** - Se reforma y adiciona el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

**Artículo 76.-** Las personas trabajadoras que tengan más de seis meses de servicios disfrutarán de, por lo menos, diez días laborables de vacaciones pagadas. Una vez cumplido un año y seis meses de servicio, aumentará en dos días laborables, hasta llegar a **dieciséis**, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada **cuatro** de servicios.

**Los periodos vacacionales no podrán superar los cinco días laborables, a menos que así se determine en las Condiciones Generales de Trabajo. Por lo tanto, las personas trabajadoras deberán dividirlos en dos o más periodos.**

**Las personas trabajadoras deberán tomar sus vacaciones sin afectar el funcionamiento normal de la empresa.**

**Las y los patrones no podrán impedir el goce de las vacaciones, a menos que afecte la operación del centro de trabajo, ni descontarlas, por ningún motivo.**

Dado en el Salón de Plenos de la Cámara de Senadores a los nueve días del mes de diciembre del año dos mil veintiuno.

**Sen. Geovanna Bañuelos de la Torre**