Que reforma los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, a cargo del diputado Sergio Barrera Sepúlveda, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano

El suscrito, diputado Sergio Barrera Sepúlveda, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXV Legislatura de la Cámara de Diputados, con fundamento en el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y de los artículos 6, numeral 1, fracción I, y 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de vacaciones dignas, conforme a la siguiente

Exposición de Motivos

Durante los últimos años la humanidad ha debido atravesar diversas circunstancias sociales y sanitarias extraordinarias que, a la par del desarrollo científico y tecnológico, están modificando las dinámicas laborales tradicionales y generan la necesidad de revisar y adecuar la legislación laboral, de cara hacia nuevos modelos de trabajo, más justos, equitativos, seguros y productivos.

En nuestro país, desde el Artículo 1o. Constitucional se garantizan los derechos de todas las personas, tanto aquéllos dispuestos en la legislación nacional, así como los que deriven de los tratados internacionales de los que el Estado sea parte. En ese orden de ideas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos dispone el derecho que tienen todas las personas al descanso y al tiempo libre;

> Artículo 24. 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.** [1]

Así también, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales PIDESC establece en su artículo 6 que el trabajo debe ser un trabajo digno; el cual debe respetar los derechos fundamentales de la persona humana; es decir de las personas trabajadoras en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración. Estos derechos fundamentales incluyen el respeto a la integridad física y mental de las personas trabajadoras en el ejercicio de su empleo.[2]

El PIDESC manifiesta además en su artículo 7, inciso D a la letra que:

> Artículo 7. Los Estados Parte reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren en especial:
>
> ...
>
> d) El descanso, el disfrute de tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y **las vacaciones periódicas pagadas,** así como la remuneración de los días festivos.

A este respecto, es importante destacar que la reforma constitucional sobre derechos humanos de 2011 marcó el comienzo de cambios en el sistema jurídico mexicano al abrirse a la normativa internacional, es decir, la incorporación de los tratados internacionales al rango constitucional en materia de derechos humanos y al pleno reconocimiento del derecho derivado de los mismos, incorporando el principio *pro persona* , al aplicarse la norma que proteja el derecho de manera más amplia y que beneficie a la persona o las personas, de entre el catálogo de derechos humanos de los tratados y/o instrumentos nacionales del que México es parte.

Es también relevante recordar como antecedente de obligatoriedad, la inclusión de la llamada cláusula democrática por parte de la Unión Europea, que sujeta a los Estados parte a respetar los Derechos Humanos fundamentales, como requisito de vigencia de los instrumentos. Al respecto, señala Helena Castellà:[3]

> "Esta cláusula, que se encuentra en el artículo primero del Acuerdo Global, indica que -el respeto a los principios democráticos y a los derechos humanos fundamentales constituye un elemento esencial del acuerdo-. Por otro lado, el acuerdo contempla las condiciones bajo las cuales se puede suspender o las medidas que cualquiera de las partes puede llevar a cabo cuando se produzca una vulneración de derechos humanos. Esta cláusula democrática se refuerza con el artículo 39, sobre cooperación en los ámbitos de derechos humanos y democracia y con el artículo 58, que contempla la posibilidad de suspender las relaciones comerciales en caso de violaciones de derechos humanos."

Actualmente, México está ubicado como el país en el que las personas trabajadoras sufren mayor estrés laboral que el resto del mundo, puesto que el 60% de las personas trabajadoras en el país lo padecen. Esto según cifras del estudio "Estrés Laboral en México" publicado por la Asociación de Internet MX y OCC Mundial[4] en el marco del Comité de Capital Humano de la Asociación de Internet MX, el 28 de septiembre del 2021.

Entre los hallazgos más importantes del estudio, se señala que el 63% de participantes en la encuesta ha sufrido estrés laboral entre 2020 y 2021; de éstos, el 23% ha estado expuesto al estrés todo el tiempo, 47% de manera ocasional y el 30% pocas veces. Por segmentos, las mujeres son las personas que más padecen de estrés laboral siendo el 65%, así como el grupo de edad que está entre los 30 y los 49 años casi el 70%.

Ahora bien, entre los impactos físicos y psicológicos detallados en el estudio, como consecuencia del mismo estrés laboral, se encuentran: dolores de cabeza 73%, angustia e irritabilidad 65%, cansancio constante y prolongado 55%, ansiedad 63%, Malestar estomacal/gastritis/colitis 44%, Falta de motivación 51%, Tensión o dolores musculares 42%, Insomnio 48%, Cambios en el peso corporal sin aparentes causas 22%, Falta de concentración 40%, Problemas en la piel 19%, Depresión 30%.

Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS), estima que México tiene un 75% de prevalencia de estrés en su fuerza laboral, lo que lo coloca en el primer lugar por encima de las primeras economías del mundo, como China 73% o Estados Unidos 59%. En enero de 2022

entró en vigor la nueva Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y, con ello, el síndrome del agotamiento profesional, también conocido como *burnout* , ahora es catalogado como un padecimiento laboral.[5]

En ese sentido, México también es el país que trabaja más horas del mundo a pesar de la pandemia. En promedio, los mexicanos laboran 2,124 horas al año, cuando el promedio es de 1,687 horas al año entre los países de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE).[6]

PAÍS/HORAS TRABAJADAS ANUALES

Alemania	1,332
Dinamarca	1,346
Reino Unido	1,367
Noruega	1,369
Países Bajos	1,399
Austria	1,400
Francia	1,402
Suecia	1,424
Luxemburgo	1,427
Islandia	1,435
Bélgica	1,481
Suiza	1,495
Eslovenia	1,515

PAÍS/HORAS TRABAJADAS ANUALES

Finlandia	1,531
Italia	1,559
Eslovaquia	1,572
Letonia	1,577
España	1,577
Lituania	1,595
Japón	1,598
Bulgaria	1,605
Portugal	1,613
Canadá	1,644
Estonia	1,654
Hungría	1,660
Australia	1,683

OCDE Promedio	1,687
Chipre	1,705
República Checa	1,728
Grecia	1,739
Nueva Zelanda	1,746
Irlanda	1,766
Polonia	1,766
Estados Unidos	1,767
Israel	1,783
Rumania	1,825
Chile	1,825
Malta	1,827
Croacia	1,834
Rusia	1,874

Corea del Sur	1,908
Costa Rica	1,913
México	2,124

PAÍS/DÍAS VACACIONES PRIMER AÑO	
Brasil	30
Cuba	30
Panamá	30
Nicaragua	30
Perú	30
Uruguay	20
Bolivia	15
Chile	15
Colombia	15
Ecuador	15
El Salvador	15
Guatemala	15
Venezuela	15

PAÍS/DÍAS VACACIONES PRIMER AÑO	
	15
Argentina	14
República Dominicana	14
Paraguay	12
Guyana	12
Surinam	12
Belice	10
Costa Rica	10
Honduras	10
Jamaica	10
México	**6**

Tabla 1: Promedio anual de horas trabajadas por país, 2020

Fuente: Elaboración propia con datos de la OCDE

En una entrevista para el medio de comunicación “El Economista”, Roberto Martínez, director del centro de la OCDE en México mencionó que, “En México se trabaja, de manera muy notable, más horas que el promedio de los países de la OCDE y, al mismo tiempo, la productividad durante esas horas de trabajo no es igual de alta. Parece que hay un bono cultural que reconoce o da mayor valor al trabajo de las personas por el número de horas que destina al trabajo más allá del valor que generan durante ese tiempo”.[7]

Según datos del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) en el Índice de Competitividad Internacional 2021 (ICI), México se encuentra en el lugar 37 de los 43 países

evaluados en el Índice, con un nivel de competitividad bajo respecto a las otras 42 economías.[8] El país se encuentra por debajo de países como Noruega, Japón, Alemania, Canadá, Reino Unido, Chile, Costa Rica, que corresponden a los países que en la estadística anterior, trabajan muchas menos horas que México.

Aunado a las largas jornadas laborales, **México es también el país con menos días de descanso vacacional en el mundo** , por debajo de naciones como Cuba, Panamá o Nicaragua, que ofrecen 30 días desde el primer año de labores, según estadísticas del *World Policy Analysis Center* :[9]

PAÍS/DÍAS VACACIONES PRIMER AÑO	
Brasil	30
Cuba	30
Panamá	30
Nicaragua	30
Perú	30
Uruguay	20
Bolivia	15
Chile	15
Colombia	15

PAÍS/DÍAS VACACIONES PRIMER AÑO	
Ecuador	15
El Salvador	15
Guatemala	15
Venezuela	15
Haití	15
Argentina	14
República Dominicana	14
Paraguay	12
Guyana	12

Surinam	12
Belice	10
Costa Rica	10
Honduras	10
Jamaica	10
México	**6**

Tabla 2: Días de primas vacacionales mínimas en cada país de América Latina

Fuente: Elaboración propia con datos del Centro Global de Análisis de Políticas Públicas

Las pobres condiciones laborales que enfrentan las personas trabajadoras en nuestro país afectan significativamente la calidad de vida de la ciudadanía, lo cual se ve reflejado en que nuestro país ocupe el lugar 39 de 40 en el Índice para una Vida Mejor, una medición que da cuenta del bienestar de la población más allá del Producto Interno Bruto (PIB), sólo por encima de Sudáfrica.[10]

Existe además una relación causal entre los trastornos emocionales que predominan entre la planta productiva de nuestro país y los índices de defunciones por suicidio, siendo nuestro país el tercer lugar del continente, con 6,537 personas fallecidas durante 2020, comparativamente con Canadá (4,525), Argentina (4,030), Colombia (3,486), Chile (1,893), Cuba (1,596), Perú (1,567) y Bolivia (1,326) según una entrevista con la vocera de la Oficina Regional de las Américas de la OMS para Deutsche Welle (DW).[11]

Al respecto el INEGI reconoce una cifra aún mayor, alcanzando 7,818 fallecimientos por lesiones autoinfligidas en el país, lo que representa 0.7% del total de muertes en el año y una tasa de suicidio de 6.2 por cada 100 000 habitantes. La tasa de suicidio es más alta en el grupo de jóvenes de 18 a 29 años, que son la población económicamente activa, ya que se presentan 10.7 decesos por esta causa por cada 100,000 jóvenes.[12]

En una entrevista a Erika Villavicencio-Ayub, coordinadora de Psicología Organizacional en la Facultad de Psicología (FP) de la UNAM, publicada en el Boletín UNAM-DGCS-290 de la Dirección General de Comunicación Social, mencionó que “En México, por características de la cultura laboral se presenta alta prevalencia en trastornos, como el estrés laboral, ansiedad –que a veces causan ausentismo– o índices graves de depresión –que pueden derivar en suicidio”.[13]

El Convenio 132 sobre las vacaciones pagadas de la Organización Internacional del Trabajo, no vigente en México, dispone en su Artículo 3, numeral 3., que “las vacaciones no serán en ningún caso inferiores a tres semanas laborales por un año de servicios”, es decir, 18 días como mínimo indispensable.

Resulta pues impostergable disponer mejoras significativas y palpables para las personas trabajadoras en la garantía de sus derechos y las condiciones en que desempeñan sus actividades, en consenso con el sector empleador, las organizaciones sindicales y la ciudadanía que vive a diario la precariedad.

La propia redacción vigente en el Apartado B del Artículo 123 Constitucional ya reconoce para las personas trabajadoras al servicio del Estado, el derecho a **veinte** días de vacaciones por año, haciendo aún más evidente el rezago en la materia y la urgencia de reducir esta brecha inequitativa.

En ese sentido, la presente propone reformar la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 76 para **duplicar** el período anual de vacaciones pagadas dispuesto en dicho ordenamiento, desde los 6 días vigentes, hasta un **mínimo de doce días de vacaciones pagadas desde el primer año** . Además, se propone ampliar hasta el **sexto año** los incrementos anuales de dos días de vacaciones, con el objeto de que las personas trabajadoras efectivamente gocen de **vacaciones dignas** en el mediano plazo.

Así también se propone reformar el artículo 78 para **duplicar** los días continuos mínimos de que deben gozar las personas trabajadoras, con el objeto de que los períodos vacaciones efectivamente permitan la desconexión del ámbito laboral, el descanso necesario y el aprovechamiento del tiempo personal.

A continuación, se incluye un cuadro comparativo para ilustrar la propuesta:

Ley Federal del Trabajo

Vigente	Propuesta
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.	**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 **doce** días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a **veinte**, por cada año subsecuente de servicios. Después del **sexto** año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.
Artículo 78.- Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.	**Artículo 78.-** Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua **doce** días de vacaciones, como **mínimo**.

Las modificaciones propuestas son apenas un primer paso dentro de una amplia agenda de derechos laborales pendiente de atender en nuestro país, con el objetivo no solo de que las condiciones mínimas de vacaciones y otros derechos sean, al menos, equiparables a lo dispuesto en los instrumentos internacionales citados, sino de disponer condiciones laborales que respondan a las nuevas modalidades del empleo que CEPAL viene anticipando hace años.

Esta propuesta también busca contribuir a que el país avance en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, particularmente en el Objetivo 8 relativo al trabajo decente y crecimiento económico, cuya meta 8.8 contempla “proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”.

En materia de productividad, el aumento en los días vacacionales además genera incrementos en la productividad tras el periodo de descanso, mejora la satisfacción con el empleador, otorga mayor control a las personas sobre su tiempo y les permite atender actividades personales, además de reducir costos de operación en los departamentos de recursos humanos que deben reemplazar las vacantes. Así también, se beneficia en mayor medida a los trabajadores de menores ingresos, para quienes resultan incosteables las ausencias.

Olaya Martín, doctora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social que trabaja como profesora en la Universidad a Distancia de Madrid, UDIMA, en una entrevista para *El País* mencionó que, “Hay ejemplos de otros países, como Nueva Zelanda, Microsoft en Japón, varias compañías que lo han puesto en práctica en Estados Unidos, en Suecia o en Islandia. Y en todos ellos hay evidencias de que la productividad no disminuye e incluso aumenta debido a una eficiente organización del trabajo.” Refiriéndose a las propuestas sobre dar más días de trabajo a las y los empleados.[15]

La ampliación de los derechos laborales hace también de nuestro país un lugar con valores añadidos para atraer y retener mano de obra especializada, lo cual resultará particularmente útil ante la transformación que está viviendo el ámbito laboral con el uso de herramientas digitales y que se ha acelerado tras los confinamientos por el COVID-19, con un creciente número de los llamados nómadas digitales, personas que por la naturaleza de sus actividades las pueden realizar en forma remota, haciendo irrelevante su ubicación geográfica y ampliando su acceso a las ofertas del mercado laboral.

La mejora de las condiciones laborales es también condición para reducir los altos índices de informalidad en el país, generando mayores atractivos para que las personas decidan incorporarse al mercado formal, a la vez que se amplía la base tributaria entre la población económicamente activa.

Así también, la eventual aprobación de estas reformas resultará benéficas para el sector turístico de nuestro país, particularmente en el contexto de recuperación económica tras la pandemia, como consecuencia del incremento en la derrama económica para destinos nacionales que significará la ampliación de días vacacionales.

Por lo anteriormente descrito, someto a consideración de esta honorable asamblea la siguiente Iniciativa con proyecto de

Decreto por el que se reforman los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo

Único. Se reforman los artículos 76 y 78 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 **doce** días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a **veinte** por cada año subsecuente de servicios.

Después del **sexto** año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Artículo 78. Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua **doce** días de vacaciones, **como mínimo** .

Transitorios

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

Segundo. Los días vacacionales adicionales al mínimo, adquiridos previo a la entrada en vigor del presente por las personas trabajadoras derivado de su antigüedad, les serán plenamente respetados y se sumarán sobre el nuevo mínimo dispuesto en el artículo 76.

Notas

1 El 10 de diciembre de 1948 se adoptó la Declaración Universal de Derechos Humanos con el voto a favor de 48 Estados entre ellos México.

https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translation s/spn.pdf

2 El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales PIDESC fue signado por México el 23 de mayo de marzo de 1981 y entró en vigor el 23 de junio del mismo año.

https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cesc r.aspx

3 https://www.senado.gob.mx/comisiones/derechos_humanos/docs/informe_1602 18.pdf

4 Asociación de Internet MX, OCC Mundial, Estrés Laboral en México. Septiembre 2021.

https://irp.cdn-website.com/81280eda/files/uploaded/Estre%CC%81s%20laboral%20en%20Me%

CC%81xico%20280921%20(vf).pdf?utm_source=aimx&utm_medium=web&utm_campaign=Estres+laboral+2021

5 OMS, Clasificación Internacional de Enfermedades para Estadísticas de Mortalidad y Morbilidad, Undécima Revisión, 14 noviembre 2019 https://icd.who.int/es/docs/Guia%20de%20Referencia%20(version%2014%20no v%202019).pdf

6 OCDE, Estadística Horas Trabajadas en el Mundo, 2020, https://www.oecd.org/centrodemexico/estadisticas/horas-trabajadas.htm

7 El Economista, Mexicanos mantienen las jornadas laborales más largas, aun con la pandemia, Gerardo Hernández, 16 de agosto de 2021 https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Mexicanos-mantienen-las-jornadas-laborales-mas-largas-aun-con-la-pandemia-20210815-0006.html

8 IMCO, Índice de Competitividad Internacional, 2021 https://imco.org.mx/indice-de-competitividad-internacional-2021/

9 World Policy Analysis Center, Is paid annual leave available to workers?, 2021

https://www.worldpolicycenter.org/policies/is-paid-annual-leave-available-to-workers

10 OCDE, Índice para una Vida Mejor, 2021

https://www.oecd.org/centrodemexico/%C3%8Dndice%20para%20una%20Vida%20Mejor%20resumen_130529.pdf

11 Deutsche Welle, América Latina pierde miles de vidas por suicidio cada año, Judit Alonso, 09.09.2020

https://www.dw.com/es/am%C3%A9rica-latina-pierde-miles-d
e-vidas-por-suicidio-cada-a%C3%B1o/a-54873261

12 INEGI, Estadísticas a propósito del Día Mundial para la Prevención del Suicidio (10 de septiembre), 10.09.2020

https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?i d=6784

13 DGCS UNAM, Empresas con personal resiliente obtienen mejores resultados, Boletín UNAM-DGCS-290, Ciudad Universitaria, 1 de abril de 2021 https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2021_290.html

14 Autonomy Work, Going Public: Iceland's Journey to a Shorter Working Week, Guðmundur D. Haraldsson, Jack Kellam, 06. Julio. 2021 https://autonomy.work/portfolio/icelandsww/

15 El País, Trabajar cuatro días a la semana: menos síndrome del quemado, más conciliación e igual productividad, María Sánchez Sánchez, 18 Enero 2022 https://smoda.elpais.com/trabajo/trabajar-cuatro-dias-a-la-semana-menos
-sindrome-del-quemado-mas-conciliacion-e-igual-productividad/?ssm=TW_CM

Dado en el salón de sesiones de la Cámara de Diputados, a 10 de febrero de 2022.

Diputado Sergio Barrera Sepúlveda (rúbrica)