

Ciudad de México a 9º de Noviembre de 2022

Queridos Clientes y Amigos:

Por medio del presente nos permitimos compartirles nuestras consideraciones acerca de:

## **LA INICIATIVA DE REFORMA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 76 Y 78 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE VACACIONES**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos dispone el derecho que tienen todas las personas al descanso y al tiempo libre, a saber:

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.(LFT)

Estos derechos fundamentales incluyen el respeto a la integridad física y mental de las personas trabajadoras en el ejercicio de su empleo.

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.

Actualmente, México está ubicado como el país en el que las personas trabajadoras sufren mayor estrés laboral que el resto del mundo, toda vez que el 60% de las personas trabajadoras en el país lo padecen. Lo anterior según cifras del estudio “Estrés Laboral en México” publicado por la Asociación de Internet MX y OCCMundial en el marco del Comité de Capital Humano de la AIMX, el 28 de septiembre del 2021. Entre los hallazgos más importantes del estudio, se señala que el 63% de personas participantes en la encuesta ha sufrido estrés laboral entre 2020 y 2021; de éstas, 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 representando el 65%, así como el grupo de edad que está entre los 30 y los 49 años implica casi el 70%.

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.

“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”.

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,

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.

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.

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. 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.

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, se propuso 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.	Reforma a la Ley Federal del Trabajo.
<p>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.</p>	<p>Artículo 76.- Las personas trabajadoras 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. A partir del sexto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.</p>
<p>Artículo 78.- Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.</p>	<p>Artículo 78.- Las personas trabajadoras deberán disfrutar en forma continua doce días de vacaciones, por lo menos.</p>



Por consecuencia y para mayor ilustración se muestra el siguiente cuadro respecto al otorgamiento de los días de vacaciones a que se tendrá derecho en relación a los años de prestación de servicios:

Años trabajados	Días de vacaciones
1	12
2	14
3	16
4	18
5	20
6 a 10	22
11 a 15	24
16 a 20	26
21 a 25	28
26 a 30	30

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, sino de disponer condiciones laborales que respondan a las nuevas modalidades del empleo que CEPAL viene anticipando hace años.

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 las personas trabajadoras de menores ingresos, para quienes resultan incosteables las ausencias

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 descanso a las personas trabajadoras.

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 las llamadas 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 benéfica 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.

## **CONCLUSIONES**

Esta firma considera que esta reforma deriva en efecto por la existencia del retraso en nuestra legislación laboral, muy en particular sobre el goce y disfrute de los periodos vacacionales como mínimos establecidos en la ley laboral, las cuales como se ha señalado en la exposición de motivos de esta reforma, que en forma comparada, resultaban insuficientes en nuestra actualidad, haciéndose notar que esta reforma abre una agenda legislativa sobre lo que continuara para buscar la reducción de jornadas laborales tanto en las horas mínimas a desempeñarse como los días de descanso semanales, esto con la búsqueda de mejores condiciones laborales a los trabajadores y en consecuencia mejoras en la calidad del servicio prestado al otorgar descansos más prolongados para obtener una disminución en el estrés laboral que hoy vive nuestro país, así como posibles reformas respecto de la prima vacacional y su porcentaje mínimo a otorgar a los trabajadores.

En tal virtud, y ante cualquier interpretación en el tema en concreto nos ponemos a sus órdenes, en el caso de cualquier comentario o asesoría con motivo de la presente.

**Atentamente.**

DIRECCION JURIDICA  
CORPUSIURE ABOGADOS.

*La información contenida en el presente documento es de carácter general y no pretende brindar una asesoría sobre casos particulares o sustituir de algún modo el estudio que implicaría la aplicación de las disposiciones comentadas.*

*Para cualquier comentario, el personal de esta Firma Legal está a sus órdenes para analizar de manera detallada los efectos que pueden derivar de estas disposiciones en cada caso particular, Asimismo, en caso de requerir mayor información, ponemos a sus órdenes la dirección de correo electrónico: [juridico@corpusiure.com.mx](mailto:juridico@corpusiure.com.mx), en donde con gusto le atenderemos.*

**CORPUSIURE**<sup>MR</sup>  
International Associated Firms  
A B O G A D O S

*TORRE WORLD TRADE CENTER WTC CIUDAD DE MÉXICO  
MONTECITO 38 PISO 38 OFICINA 38 COL. NAPOLES  
C.P. 03810 CIUDAD DE MÉXICO  
WEB PAGE [WWW.CORPUSIURE.COM.MX](http://WWW.CORPUSIURE.COM.MX)  
E-MAIL [JURIDICO@CORPUSIURE.COM.MX](mailto:JURIDICO@CORPUSIURE.COM.MX)  
CONMUTADOR 9000 3900*