



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, **en materia de vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Géneros»

Honorable Asamblea:

Las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 72 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*; 85 numeral 2, inciso a); 86, 89, 90 numeral 1, fracciones XIII y XXIX; 94 y 103 de la *Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos*, así como en los diversos 113, 114, numerales 1 y 2; 117; 135, numeral 1, fracción I; 150, 162, numeral 1; 163, numeral 1, fracción I; 174, 177, numeral 1; 182, 183, 184, 186, 187, 188, 190, 191 y 212 del *Reglamento del Senado de la República*, somete a consideración de los integrantes de esta Honorable Asamblea el presente:

Dictamen

Para ello, estas Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, hicieron uso de la siguiente:

Metodología

Estas Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, encargadas del análisis y dictamen de las iniciativas de las que adelante se dará cuenta, desarrollaron los trabajos correspondientes conforme al procedimiento que a continuación se describe:

I. En el apartado denominado **ANTECEDENTES LEGISLATIVOS**, se da cuenta del trámite del proceso legislativo de las iniciativas que motivan al presente dictamen;

II. En el apartado **OBJETO Y DESCRIPCIÓN DE LAS INICIATIVAS Y DE LOS PLANTEAMIENTOS VERTIDOS EN EL PARLAMENTO ABIERTO**, se exponen los objetivos y se hace una descripción de contenido, resumiendo sus teleologías, motivos y alcances, de las iniciativas que fueron turnadas por la Presidencia de la Mesa Directiva;

III. En las **CONSIDERACIONES**, los integrantes de estas Comisiones Dictaminadoras exponen los razonamientos y argumentos relativos a las



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia de **vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Géneros»

propuestas y, con base en esto, se sustenta el sentido del presente dictamen, y

IV. En el capítulo relativo al **TEXTO NORMATIVO Y RÉGIMEN TRANSITORIO**, se plantea el Proyecto de Dictamen de las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, mismo que contiene el Proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo* en materia de **vacaciones dignas**.

I. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

PRIMERO. El 22 de septiembre de 2020, la Senadora Sasil DE LEÓN VILLARD, integrante del Grupo Parlamentario Partido Encuentro Social, presentó ante el Pleno de este Senado de la República, la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el artículo 76 de la *Ley Federal del Trabajo* en materia de vacaciones.

La Mesa Directiva de este Senado de la República determinó turnar la Iniciativa de mérito a las *Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, y de Estudios Legislativos, Primera*. Por lo anterior se solicitó mediante oficio CTPS/LXV/107/2022, de fecha 19 de abril de 2022, la modificación de turno a la Comisión de Estudios Legislativos, Segunda, la cual fue autorizada por la Mesa Directiva mediante oficio DGPL-2P1A.-2739, recibido en la Comisión de Trabajo y Previsión Social el 25 de abril del año en curso, quedando como comisiones dictaminadoras las que hoy someten a discusión y aprobación el presente dictamen. La Iniciativa de mérito puede ser consultada en: [<https://bit.ly/3OsEAc8>].

SEGUNDO. El 09 de diciembre de 2021, la Senadora Geovanna del Carmen BAÑUELOS DE LA TORRE, Coordinadora del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo, presentó ante el Pleno de este Senado de la República la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el artículo 76 de la *Ley Federal*



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, **en materia de vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Géneros»

del Trabajo, para garantizar y ampliar el derecho a las vacaciones de las personas trabajadoras.

La Presidencia de la Mesa Directiva, determinó dictar el siguiente trámite: «Túrnese a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, y de Estudios Legislativos, Segunda», recibándose en esta Comisión de Trabajo y Previsión social el 14 de diciembre de 2021, mediante oficio DGPL-1P1A.-3652. La citada iniciativa se encuentra disponible en: [<https://bit.ly/389U0BG>].

TERCERO. El 09 de febrero de 2022, la Senadora Geovanna del Carmen BAÑUELOS DE LA TORRE, Coordinadora del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo, presentó una 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.

Mediante oficio DGPL-2P1A.-395, la Presidencia de la Mesa Directiva determinó dictar el siguiente trámite: «Túrnese a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y Estudios Legislativos», recibándose en la Comisión de Trabajo y Previsión Social el 15 de febrero de 2022. Por lo anterior se solicitó mediante oficio CTPS/LXV/107/2022, de fecha 19 de abril de 2022, la modificación de turno a la Comisión de Estudios Legislativos, Segunda, la cual fue autorizada por la Mesa Directiva mediante oficio DGPL-2P1A.-2739, recibido en la Comisión de Trabajo y Previsión Social el 25 de abril del año en curso, quedando como comisiones dictaminadoras las que hoy someten a discusión y aprobación el presente dictamen. La citada iniciativa se encuentra disponible en: [<https://bit.ly/3vzNwUH>].

CUARTO. El 10 de febrero de 2022, la Senadora Patricia MERCADO CASTRO del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, presentó Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman los artículos 76 y 78 de la *Ley Federal del Trabajo*.

La Presidencia de la Mesa Directiva, mediante oficio DGPL-2P1A.-503, determinó dictar el siguiente trámite: «Túrnese a la Comisión de Trabajo



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Género»

Previsión Social y Estudios Legislativos, Segunda», recibíendose en esta Comisión de Trabajo y Previsión Social el 15 de febrero de 2022. La citada iniciativa se encuentra disponible en: [<https://bit.ly/38a7rRO>].

QUINTO. El 28 de marzo de 2022, se llevó a cabo un Parlamento Abierto denominado «Vacaciones Dignas» en el Salón de la Comisión Permanente de este Senado de la República, en el que participaron diversos sectores de la sociedad, aportando sus conocimientos respecto al tema, de lo cual se dará cuenta más adelante.

SEXTO. El 15 de junio de 2022, el Senador Ricardo VELÁZQUEZ MEZA, del Grupo Parlamentario del Partido de Movimiento Regeneración Nacional, presentó Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman los artículos 76 y 78, del Capítulo IV, de vacaciones de la *Ley Federal del Trabajo*.

La Presidencia de la Mesa Directiva de la Comisión Permanente, mediante oficio CP2R1A.-680, determinó dictar el siguiente trámite: «Túrnese a la Comisión de Trabajo Previsión Social y de Estudios Legislativos», recibíendose en esta Comisión de Trabajo y Previsión Social el 29 de junio de 2022. Por lo anterior se solicitó mediante oficio CTPS/LXV/2º/002/2022, la modificación de turno a la Comisión de Estudios Legislativos, Segunda, la cual fue autorizada por la Mesa Directiva mediante oficio DGPL-1P2A.-680, recibido en la Comisión de Trabajo y Previsión Social el 13 de septiembre del año en curso, quedando como comisiones dictaminadoras las que hoy someten a discusión y aprobación el presente dictamen. La citada iniciativa se encuentra disponible en: [<https://bit.ly/3BCZroQ>].

SÉPTIMO. El 20 de septiembre de 2022, la Senadora Bertha Alicia CARAVEO CAMARENA del Grupo Parlamentario de MORENA, presentó Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*.

La Presidencia de la Mesa Directiva del Senado de la República mediante oficio DGPL-1P2A.-933, dispuso que dicha iniciativa se turnara a las



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia de **vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Géneros»

Comisiones Unidas de Trabajo Previsión Social; y de Estudios Legislativos, Primera. En ese sentido, se solicitó mediante oficio CTPS/LXV/2º/017/2022, de la modificación de turno a la Comisión de Estudios Legislativos, Segunda, la cual fue autorizada por la Mesa Directiva mediante oficio DGLP-1P2A.-1170 recibido en la Comisión de Trabajo y Previsión Social el 27 de septiembre del año en curso, quedando como comisiones dictaminadoras las que hoy someten a discusión y aprobación el presente dictamen, misma que se encuentra disponible en: [<https://bit.ly/3dH8ITD>].

II. OBJETO Y DESCRIPCIÓN DE LAS INICIATIVAS Y DE LOS PLANTEAMIENTOS VERTIDOS EN EL PARLAMENTO ABIERTO

PRIMERA. La Iniciativa de la Senadora Sasil DE LEÓN VILLARD, integrante del Grupo Parlamentario de Encuentro Social, señala:

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 cómo 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 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.

Un 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 máquinas y tecnología, sin embargo, la OCDE sugiere



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia de **vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Género»

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.

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 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. 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-2018, 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.

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”.

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 periodo 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 periodo 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.



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Géneros»

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:

“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.

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

SEGUNDA. Por su parte, la iniciativa presentada por la Senadora Geovanna del Carmen BAÑUELOS DE LA TORRE el 09 de diciembre de 2021, contempla los siguientes argumentos:

Introducción.



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia de **vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Género»

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; 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.

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 formales². 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.

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.



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaldo a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Género»

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 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-Franco⁴.

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).

...

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.



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

*«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Géneros»*

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.

...

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 patrones 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.

TERCERA. La iniciativa más reciente de la misma legisladora, del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo, de fecha 09 de febrero de 2022, en resumen, señala lo siguiente:



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Géneros»

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; 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.

...

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 patrones 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. 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.



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Géneros»

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

CUARTA. La iniciativa de la Senadora Patricia MERCADO, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, de forma breve señala lo 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, 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**.

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.

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.

...

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 [4] 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%.



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Géneros»

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% y 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, las y 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]

...

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.

...

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 todas las personas trabajadores, incluidas las personas trabajadoras 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 las personas trabajadores de menores ingresos, para quienes resultan incostables las ausencias.

QUINTA. El 28 de marzo de 2022, se realizó en la sede del Senado de la República el Parlamento Abierto «Vacaciones Dignas», en la que participaron diversas organizaciones de la sociedad civil y en la que se escucharon todas las voces de las y los ciudadanos de distintos ámbitos (patronal, sindical, gubernamental y organizaciones no gubernamentales, entre otros). En dicho Parlamento se manifestó lo siguiente:

Senador Napoleón Gómez Urrutia. Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado de la República.



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaldo a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, **en materia de vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Género»

El descanso es fundamental para un buen desempeño laboral. En otros países, el exceso de trabajo está tipificado como un riesgo laboral y se asocia directamente a padecimientos cardíacos y del sistema nervioso, así como a problemas alimenticios y emocionales. Esto es particularmente relevante porque de acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), México es el segundo país con el mayor número anual de horas trabajadas.

A pesar de ser un derecho fundamental consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los mexicanos trabajan mucho y descansan un poco. Por esta razón, la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado de la República busca encauzar los esfuerzos de todos los actores involucrados en el proceso productivo para promover legislación que favorezca el descanso, la recreación, la convivencia y sobre todo la salud.

Diputado Sergio Barrera Sepúlveda. Secretario de la Comisión de Defensa Nacional y Turismo de la Cámara de Diputados y Diputados

La iniciativa presentada en el Senado de la República denominada Vacaciones Dignas tiene como finalidad establecer una agenda conjunta entre los trabajadores, los empleadores, y los sindicatos del sector público y privado encaminada a mejorar bienestar de los trabajadores.

Se ha demostrado que la productividad laboral y el descanso de los trabajadores están estrechamente relacionados; por lo que no sólo estamos defendiendo los derechos y la dignidad de nuestros trabajadores, sino estamos beneficiando a los empresarios y los sectores productivos de nuestro país.

Senadora Patricia Mercado Castro. Secretaria de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado de la República

México es el segundo país con más horas promedio trabajadas; sin embargo, no es ni el país más productivo ni el más competitivo. Esto quiere decir que algo que estamos haciendo mal y la iniciativa de Vacaciones Dignas pretende combatir esto. Adicionalmente, la Senadora Geovanna Bañuelos y Sasil de León Villard han presentado respectivamente sus iniciativas y hay áreas de contacto importantes en esta legislación para poder lograr acuerdos.

Las LXIV y LXV Legislaturas han avanzado significativamente en las reformas a la Ley Federal del Trabajo para reducir la brecha salarial y regular prácticas que generan distorsiones como el outsourcing. A pesar de lo anterior, queda mucho por hacer. Se deben establecer puntualmente los calendarios laborales, las jornadas de trabajo y la remuneración de las horas extra.

Las vacaciones de los empleados, por otra parte, no son un privilegio; son un derecho. Un derecho que resulta fundamental para el desarrollo y la realización personal de los trabajadores y sus familias. Del mismo modo, la recreación, la activación física y la cultura tienen un impacto en la salud mental de las personas y tienen un costo significativo para el sistema de salud que puede ser reducido y dedicar estos recursos para brindar una mejor atención a las personas que lo necesitan.

Por último, unas vacaciones libran la carga de trabajo de un segmento de la población como las mujeres, al permitirles atender a sus hijos cuidar adultos mayores o cumplir otro tipo de compromisos que de otro modo no podrían lograr. Esto se traduce en una mejor calidad de vida y más tiempo con sus seres queridos.

C. Rodrigo Cordera Thacker

Esta iniciativa pretende combatir los rezagos en materia laboral que afecta tanto a trabajadores como empleadores. El objetivo de esta reunión es recopilar experiencias y opiniones de los distintos sectores en cuanto a los beneficios de las vacaciones, para poder formar una legislación mucho más sólida y de mayor amplitud.

Nos hemos inspirado también en la experiencia de los países escandinavos que han sido muy exitosos en conciliar los intereses de los distintos sectores productivos, el gobierno y los trabajadores para formar una agenda conjunta encaminada hacia un estado de bienestar más estable y duradero.

Finalmente, es importante hacer hincapié en que la poca regulación en materia de derechos laborales tienen una influencia directa en la salud mental, la productividad de las empresas, los accidentes en el espacio de trabajo, y los gastos en los que incurren las empresas por incapacidades y faltas. Por lo que esta legislación no sólo beneficia a los trabajadores; sino la economía del país.

Senadora Geovanna Bañuelos, Coordinadora del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo

Este país necesita una legislación laboral de vanguardia, y a pesar de la lucha constante del Partido del Trabajo por garantizar los derechos de las personas trabajadoras, todavía existen rezagos importantes.



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Géneros»

México es de los cinco países -la mayoría no desarrollados- que viola el derecho humano a las vacaciones. Existe la creencia de que a mayor cantidad de días laborados, mayor productividad; no obstante, países desarrollados como Alemania, España, Austria o el Reino Unido donde sus trabajadores gozan de casi un mes de vacaciones y su productividad es mucho mayor.

Hemos avanzado en políticas de salarios mínimos, subcontratación laboral, y seguridad social de los trabajadores del hogar. Sin embargo, todavía debemos alcanzar acuerdos entre la sociedad civil, las organizaciones sindicales y las empresas para garantizar otros derechos como la salud mental, el descanso y la convivencia familiar.

Una persona con dignidad estará más comprometida con su trabajo, será mucho más productiva y estará menos sujeta a riesgos o accidentes de trabajo. Proponemos, por lo tanto, aumentar de 6 a 10 días de vacaciones utilizables a partir del segundo semestre; aumentar 2 días de vacaciones por cada año hasta alcanzar los 18 días; y garantizar que las vacaciones sean ejercidas en su periodo correspondiente.

MESA UNO

Senador Rogelio Israel Zamora Guzmán

Es importante enfatizar que los mexicanos somos trabajadores, pero estos esfuerzos pueden resultar insuficientes si no están orientados hacia una agenda común. Se debe reconocer la realidad en la que viven los trabajadores, donde el salario resulta insuficiente y a veces deben comprometer su salud para proveer a sus familias de sus necesidades básicas. Todos debemos poner de nuestra parte y aterrizar las reformas en medidas concretas y dar prioridad a los grupos más vulnerables como las mujeres, que son las que más sacrifican su tiempo libre por atender a otros miembros de su familia o realizar otro tipo de actividades.

Diputado Jorge Álvarez Máynez

La Cámara de Diputados está de acuerdo con la propuesta de Vacaciones Dignas como pieza fundamental en el desarrollo del país. Pero para que puedan ser efectivas, dichas reformas deben ser apuntaladas con legislación en otros ámbitos como escuelas de tiempo completo o reformas a la competitividad.

Afortunadamente existe mucho margen de maniobra para que tanto empresas como el gobierno trabajen de manera conjunta. Es un despropósito que México no tenga una legislación adecuada a nuestros tiempos y con miras a un país más próspero y digno.

Ing. José Medina Mora Icaza. Presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX)

Para la COPARMEX, uno de los activos más importantes son las personas que trabajan en las empresas y toda política encaminada al desarrollo empresarial debe incluir a su gente como una de las principales premisas. Resulta crucial darle a las personas los elementos para realizar adecuadamente su trabajo como capacitación, herramientas, horarios establecidos y un sueldo digno, es importante también el descanso.

Tener tiempo para la recreación, la interacción familiar y el ocio, mejoran la productividad –que podría ser mucho más alta–, y tiene implicaciones positivas en el ambiente de trabajo, el crecimiento de la empresa y la economía del país. A pesar de lo anterior, la flexibilidad de una empresa para garantizar estos derechos depende de muchos otros factores, como el tamaño de la empresa, sus recursos y actividad económica.

Mtro. Roberto Martínez Yllecas. Director Ejecutivo de Vinculación y Cooperación de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS)

Aumentar los días de vacaciones remuneradas es un imperativo para la justicia social en la productividad de un país. Las mujeres históricamente han sido el grupo más afectado por este rezago legislativo; y a pesar de que este grupo ha cobrado mayor relevancia en la economía mexicana, la protección a las mujeres ha sido bastante limitada.

Un aumento en el número de días remunerados se traduce en bienestar para las familias, así como en beneficios económicos para ésta. Adicionalmente, la carga de trabajo en el sector salud puede disminuir debido a que la gente se enferma menos, tiene más días para atenderse y recuperarse, y puede dedicar más tiempo actividades recreativas y de esparcimiento. Finalmente, una ampliación en el plazo vacacional desincentiva la informalidad y vulnerabilidades estructurales que afectan el desarrollo económico del país.

Mtro. Mario López Roldán. Director del Centro de México de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Géneros»

El trabajo es fundamental para el desarrollo de los individuos, pero si esto no está acompañado de un descanso adecuado y suficiente, se pueden tener consecuencias adversas que afecten su bienestar, productividad y desarrollo.

Es importante promover la salud física y mental como así como establecer límites al trabajo, fomentar el derecho a los descansos y a jornadas laborales más cortas. Del mismo modo se tiene que reconocer que el trabajo del hogar y no remunerado puede deteriorar la calidad de vida sin el debido descanso.

México es de los países con menos casos de horas extra pagadas, y con una productividad por hora invertida mucho menor al resto de los países de la OCDE. En cuanto a días festivos, la legislación laboral mexicana tampoco es ejemplar. En promedio, y considerando criterios como región, ocupación, años de servicio y sector de la economía, los países de la OCDE proporcionan alrededor de 20 días de vacaciones; mientras que en México las jornadas son más largas, las vacaciones más cortas, y la productividad es mucho menor.

Lic. Lorenzo Roel. Presidente de la Comisión Laboral del Consejo Coordinador Empresarial

México es de los países que menos vacaciones otorga durante los primeros años de trabajo. De acuerdo con la legislación, la jornada laboral es de 6 días de trabajo, aunque hay empresas que son mucho más generosas con sus prestaciones. Existen empresas que dan 2 días de descanso por semana y otras que dan hasta 3, y éstos han resultado beneficiosos para ambas partes.

El CCE propone reformar el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo para que el periodo vacacional aumente de 6 a 9 días, aumentando 2 días por cada año trabajado hasta llegar a 15 días de descanso. Posteriormente aumentarán a 2 días de vacaciones por cada 5 años trabajados.

Mtra. María Beatriz Gasca Acevedo

Las vacaciones no sólo son una prestación necesaria, sino un mecanismo para compensar trabajadores talentosos y con un buen desempeño. Por tanto, se debe empezar por un periodo vacacional de 12 días a partir de la entrada en vigor. También es importante enfatizar que las vacaciones son tanto responsabilidad de las empresas como del estado.

Por otra parte, debemos mejorar el esquema de desarrollo profesional de las mujeres, ya que 75% de ellas también realiza labores del hogar. Lo anterior limita su desempeño y su desarrollo. Del mismo modo, mejorar el descanso mejora la productividad, reduce los problemas de salud física y emocional, y contrarresta el conocido y ya mencionado burnout.

Es necesario cambiar la mentalidad para medir el desempeño económico. El home office había sido propuesto desde hace años, sin embargo nadie se había acercado a los especialistas ni había tantos estudios al respecto. La salud de los trabajadores es una deuda que tenemos con los mexicanos y es importante cumplirla.

Lic. José Antonio Centeno Reyes. Presidente de la Cámara Nacional de la Industria de Transformación (CANACINTRA)

Hay un consenso en cuanto a que el periodo vacacional que otorga la ley resulta insuficiente para un adecuado desempeño laboral. Sin embargo, muchas empresas y empresarios provienen de la cultura del esfuerzo y del autoempleo.

Esta pandemia tuvo efectos devastadores para las Pymes y a pesar de ser el sostén de la economía mexicana, pocas de ellas fueron elegibles para recibir apoyos del gobierno. La CANACINTRA es un apasionado defensor del trabajo digno y de un descanso digno que procure la salud mental y la integración de las familias. Aunque un incremento en los días de descanso puede poner en riesgo la supervivencia de muchas empresas y orillar a los empleadores a la informalidad.

Debemos procurar dar a la pequeña y mediana empresa las herramientas necesarias para enfrentar los retos del futuro. Extender el periodo vacacional impactaría a las cuotas que se pagan al IMSS e INFONAVIT y podría limitar el desempeño de las empresas.

Es importante facilitar las condiciones para ser empresario como seguridad jurídica, competitividad, financiamiento accesible y simplificación administrativa y fiscal. Estos cambios harían al sector empresarial mucho más receptivo a un aumento de las vacaciones y las cuotas correspondientes.

Dra. Lelia Jiménez

El derecho al descanso no sólo es reconocido como un derecho fundamental, sino también forma parte del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales. En dicho pacto los estados tienen la obligación de establecer las normas mínimas para el disfrute del tiempo libre y no pueden rechazarse ni reducirse alegando motivos económicos o de productividad.



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recalcó a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

*«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Género»*

Del mismo modo, los gobiernos deben promover legislación y hacer cumplir leyes que garanticen las vacaciones pagadas, la legislación de trabajadores de tiempo parcial, la imposibilidad de renunciar a estos derechos, y especificar las diferencias de sexo, edad, discapacidad, nacionalidad o tipo de zona para garantizar una protección más efectiva de éstos.

Por último, se debe crear un Sistema Nacional de Cuidados, es decir, una iniciativa para evitar que las personas utilicen sus vacaciones para atender a otras personas. El trabajo no remunerado también es trabajo, contribuye hasta un 23% del producto interno bruto, y afecta directamente la desigualdad de las personas como madres, hijos y personas de edad avanzada.

Mtro. Héctor Márquez Pitó. Presidente de la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano

La falta de descanso tiene importantes efectos negativos para la productividad: limita la creatividad, la calidad del trabajo y ocasiona rezagos. Sin embargo, la mayoría de las personas no están afiliadas a un sistema de seguridad social que garantice sus vacaciones.

Existen 30 millones de personas que se encuentran en la informalidad y esto se ha acrecentado durante la pandemia. La poca flexibilidad en la contratación acelerado el aumento de este tipo de trabajo. Es importante, por consiguiente, trabajar en el empleo digno y formal de las personas y crear los mecanismos que salvaguarden el derecho a la recreación y al descanso.

MESA DOS

Paola Palazón Seguel

México es uno de los países con mayor índice de estrés laboral en el mundo. Se calcula que este padecimiento ocasiona pérdidas entre 5,000 y 40,000 millones de pesos al año. Al mismo tiempo, favorece una alta rotación de personal, incrementa el ausentismo por incapacidad y ocasiona afectaciones en la vida personal y familiar de los trabajadores.

Dentro de las principales consecuencias del estrés se encuentra el síndrome de desgaste profesional, o burnout, y un padecimiento prolongado de esta condición puede llevar a la depresión. De acuerdo con datos de Organización Mundial de la Salud, en 2030 la depresión va a ser la principal causa de incapacidad en el mundo. Este padecimiento puede ser combatido con vacaciones de calidad, y aunque ciertamente no lo puede resolver todo, es importante empezar a tomar medidas que mitiguen los efectos nocivos de esta condición y procurar mejorar la calidad de vida de los trabajadores

Lic. Marco Valerio Pérez Gollaz. Secretario de Trabajo y Previsión Social de Jalisco

El reconocimiento de los derechos de los trabajadores ha sido una batalla cuesta arriba en algunos sectores y no fue hasta esta pandemia que el tiempo libre, el trabajo digno y la salud de los trabajadores tuvieron un papel protagónico.

A pesar de lo anterior, algunas empresas habían modificado positivamente su agenda laboral especialmente para ser compatibles con la normatividad del T-MEC para regular los requerimientos del trabajo a distancia, el número de días a la semana o el mínimo de horas trabajado, o la importancia de un trabajo bien remunerado para satisfacer las necesidades mínimas.

El gobierno de Jalisco ha impulsado el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la afiliación a un sistema de seguridad social de las personas que trabajan principalmente en el campo y la construcción. Actualmente, 450 empresas han mejorado su esquema de vacaciones --incluyendo pymes--, y el gobierno jalisciense ha hecho especial énfasis en la importancia del capital humano, y el trabajo digno y suficiente descanso para fortalecer el tejido social.

Mtro. José Francisco Márquez Sevilla. Dirigente de SOMOS TU SINDICATO.

Las condiciones tan precarias de algunos trabajadores generan desapego hacia la empresa y el deterioro de la salud mental y física. El Convenio 132 de la OIT de tres semanas de trabajo no se cumple a pesar de que los acuerdos internacionales han sido elevados a rango constitucional. Los legisladores tienen la oportunidad de corregir los rezagos del pasado y dejar buenas bases para las futuras generaciones como los 21 días de descanso que marca la OIT. Adicionalmente, se propone una enmienda al artículo 76 Constitucional en donde se enfatiza que los trabajadores gozarán de plena desconexión laboral, esto es digital, telefónica o tecnológica.

Dr. Pedro Américo Furtado de Oliveira. Director de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para México y Cuba (OIT)

Los temas de salud mental y equilibrio emocional han sido examinados por la Comisión de Expertos de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, y sus conclusiones --consistentes con todo lo que ha sido expuesto hasta el momento--son las siguientes: Es importante observar los horarios de trabajo, se debe mantener un equilibrio entre la vida laboral y la vida privada para preservar la salud, el bienestar y la seguridad, y las vacaciones pagadas son un derecho



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia de **vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Géneros»

fundamental para los trabajadores. El Convenio 132 puede servir como guía para llevar a buen puerto la legislación laboral que urgentemente necesita modernizarse.

Lic. Gabriel Juan Manuel Biestro Medinilla. Secretario de Trabajo del Estado de Puebla.

Ha habido un avance importante en materia de legislación laboral como no sucedía en tres décadas: el aumento al salario mínimo, la democratización de la selección de dirigentes sindicales y la no obligatoriedad del pago de cuotas. Sin embargo, todavía queda un largo camino por recorrer para mejorar las condiciones de los trabajadores y ese debería ser el objetivo de la Cuarta Transformación.

La iniciativa de Vacaciones Dignas actualiza la definición de derecho al descanso que no ha cambiado desde 1970, garantiza una remuneración digna y vela por la recreación y la realización personal. La iniciativa, asimismo busca establecer un frente común con el apoyo de las cámaras empresariales y los sindicatos para garantizar el derecho a la felicidad de los trabajadores, en particular las reformas a los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo. Finalmente, la productividad y la competitividad no están relacionadas con los días laborales sino con los niveles de estrés. Los mitos neoliberales de que los derechos de los trabajadores son excesivos y que reducen la productividad deben ser reemplazados por iniciativas viables con resultados tangibles.

Lic. Miriam del Sol Merino Cuevas, SUCOMM, Sindicatos Unidos con el México Moderno

Es importante visibilizar la realidad de la gente trabajadora. Actualmente existen muchas madres solteras que comienzan su jornada desde muy temprano y tienen más de dos trabajos; y aunque podrían tener jornadas más cortas, prefieren las horas extras para tener un mayor ingreso. Estas personas, además, tienen otros deberes y tratar de cumplir con todas estas obligaciones disminuye su calidad de vida. Hay pocos momentos para pasarlos en familia y el sueldo es insuficiente hasta para las necesidades más básicas. Las vacaciones dignas deben cumplir con su función de desestrés, realización personal y unidad familiar.

Lic. Federico Rojas Veloquio. Secretario de Trabajo y Previsión Social de Nuevo León

Nuevo León es uno de los estados líderes en materia de competitividad de empleo, pero también es el estado con mayor estrés laboral. Para combatir esto es necesario que los sectores productivos sean sensibles a las necesidades de los trabajadores para brindar una auténtica desconexión laboral, cumplir con la norma 035 de atender de manera correcta los factores psicosociales del trabajo, y mitigar las enfermedades derivadas por el estrés del trabajo. Por último, atender las causas del estrés laboral también reducirían el ausentismo y la indiferencia de los trabajadores, lo que beneficiaría a las industrias de las que Nuevo León es líder.

El gobierno del estado está a favor de iniciativas que mejoren la productividad, de que todos los actores involucrados participen en estos espacios de discusión para que a partir de un consenso, se impulse el bienestar de las familias mexicanas.

Lic. Alberto Juárez Bautista. Líder del Consejo Nacional Laboral (CONLABOR)

La productividad con calidad sólo puede lograrse si los trabajadores trabajan en condiciones óptimas. Sin embargo, la legislación actual no es consistente con las mejores prácticas y culturas laborales. Existe un número considerable de personas que no han sido beneficiadas, particularmente aquellas que se encuentran en el sector informal y las Pymes.

En vísperas de la firma del TLC, los distintos sectores y el gobierno firmaron el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, que proponía aumentar la productividad y competitividad de las empresas mediante el mejoramiento de los niveles de vida de los trabajadores del país. A pesar de esto, estas mejoras se han postergado principalmente porque hablar de vacaciones, ocio y descanso han tenido históricamente una connotación negativa.

Esta pandemia nos ha obligado a replantear las modalidades de trabajo y cómo alcanzar los objetivos de productividad. El descanso es fundamental para reducir los problemas asociados con el estrés, reduce los accidentes de trabajo y permite participar en otras actividades del hogar. La innovación en el trabajo, a su vez, puede generar una huella ecológica más pequeña y fomentar una mayor colaboración y distribución más equitativa del trabajo.

C. Rafael Marino Roche

Las políticas anteriores buscaban construir un desarrollo competitivo y sostenido a costa de los salarios y derechos de los trabajadores. Prácticas como el outsourcing y la limitación de la influencia de los sindicatos han vulnerado los derechos de los trabajadores y polarizado a la sociedad. No obstante, se ha demostrado que es necesario procurar el bienestar de los



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Géneros»

trabajadores y procurar un reparto justo de los beneficios del desarrollo. Las vacaciones son un derecho adquirido que debe aumentar en razón de la antigüedad, puesto de trabajo, y los acuerdos establecidos por los sindicatos y las empresas.

Lic. Gabriel Trujillo Ocampo. Secretario General de la Federación de Trabajadores Sindicatos Unidos Primero de Mayo de Trabajadores y Empleados (SUMATE)

Se ha mencionado ampliamente en este foro que, según datos de la OCDE, México es de los países menos productivos y con mayor estrés. A pesar de trabajar en promedio 480 horas más que el promedio de los países, los esfuerzos no se reflejan en un desarrollo económico y esto se explica porque nuestra legislación no va de acuerdo con los tiempos.

Existe un número considerable de personas que no tiene ninguna protección en materia de derechos laborales –trabajan en la informalidad o bajo esquemas de empleo temporal–, las jornadas laborales son comparativamente más altas que en otros países –aunque México sea menos competitivo, y no hay protecciones efectivas frente a los abusos de los patrones.

Es necesario reivindicar los derechos de los trabajadores y legislar en beneficio de las familias mexicanas. El cambio puede ser gradual, pero en la dirección correcta y siempre en aras de hacer un México más competitivo y más igualitario.

MESA TRES

Lic. Hugo Mendoza Antonio. Director General del Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL)

Las vacaciones son uno de los temas más contenciosos en la relación entre trabajadores y empleadores, principalmente porque la empresa siempre pone la producción por encima del bienestar de sus empleados. Además, cuando un empleado solicita vacaciones, el personal que decide si puede irse o no, no siempre es el más indicado.

No hay una vigilancia efectiva que garantice a los trabajadores el disfrute de este derecho y muchas veces hay retenciones arbitrarias de impuestos por concepto de vacaciones. Los trabajadores son los responsables del cumplimiento de sus obligaciones, pero las empresas, los sindicatos y los gobiernos también juegan un papel importante.

Las reformas a la legislación laboral deben también contemplar la vigilancia y la inspección, así como en crear mecanismos de difusión para hacerle llegar esta información a los agentes involucrados para dar un cabal cumplimiento a las reformas propuestas.

Lic. Rodolfo González Guzmán. Secretario General de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha marcado la pauta en materia de legislación laboral y hasta el momento, en México, los esfuerzos para el cumplimiento de estos acuerdos han sido insuficientes. Es importante recurrir a la conciliación y al diálogo para erradicar algunas concepciones erróneas con respecto al trabajo y la productividad.

La CROM está de acuerdo en establecer un mínimo de 12 días con un incremento de 2 días por cada año hasta llegar a 20 días, y posteriormente aumentar 2 días por cada 5 años. No obstante, para poder igualar los periodos vacacionales que otorgan otros países se tiene que trabajar 45 años y esa brecha debe cerrarse.

México es un país de mano de obra calificada y debe cuidarse el bienestar de sus trabajadores para evitar el exceso de carga de trabajo que no sólo afecta la productividad de las personas, sino que los vuelve susceptible a otros problemas como la inseguridad, costos de transportación más elevados y poco tiempo para atender asuntos personales.

C. Isaías González Cuevas. Secretario General de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC)

Hay 3 temas que son recurrentes en pláticas con otros trabajadores: Sueldos bajos, maltrato y falta de pago de horas extra. Estas condiciones ocasionan que haya más rotación de trabajo, más desapego hacia la empresa y una baja de productividad que afecta a todos. Esta iniciativa de Vacaciones Dignas enriquece la reforma de 2019 que contempla el nuevo sistema de justicia laboral, libertad sindical, transparencia y rendición de cuentas. Es obligación de los legisladores llevar a buen puerto esta iniciativa y hacerla consistente con los derechos adquiridos.

Esto es relevante porque en 2023, de acuerdo a las cláusulas del T-MEC, se tienen que legitimar los contratos colectivos de trabajo y es importante que exista el andamiaje legislativo para salvaguardar los derechos de los trabajadores más vulnerables a este acuerdo. Finalmente, aunque es un avance significativo la ampliación del periodo vacacional, no es comparable con la protección de los trabajadores en otros países. Esto se podría perfeccionar en futuras discusiones.

Lic. Álvaro Alejandro García Parga. Vicepresidente de la Comisión Laboral de CONCAMIN

La legislación laboral actual no corresponde a los tiempos en los que vivimos. Es importante explorar otras modalidades de trabajo que permitan alcanzar los 21 días de descanso que especifica el Convenio 132 de la OIT. Debemos tomar en cuenta



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaldo a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Géneros»

factores como días naturales y días laborales, ver cómo se dividen estos periodos y qué industrias son más susceptibles a ser afectadas por estos cambios.

La CONCAMIN está a favor de un incremento escalonado de las vacaciones. Que las personas con más de un año de antigüedad deben disfrutar al menos 8 días devoluciones pagadas, y que esta cifra aumente dos días de descanso por cada año hasta llegar a 14. Posteriormente se pueden sumar 2 días por cada 5 años de servicio. Asimismo, se debe conservar la redacción del artículo 78.

Dra. María Xelhuantzi López. Profesora Titular en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM.

Desde 1931 la legislación en materia de protección al trabajo ha sufrido muy pocas modificaciones. Es importante atender este rezago especialmente si consideramos que la legislación de la época era producto de las derrota del sindicalismo frente a las organizaciones políticas de antaño.

Los 12 días mínimos y el incremento escalonado de 2 días sólo benefician a los trabajadores amparados en la negociación colectiva –que no supera el 1% del total de la fuerza de trabajo. Actualmente hay instituciones que ofrecen márgenes de descanso más amplios como PEMEX y CFE, sin embargo casi ninguno ofrece más de 30 días de vacaciones. A pesar de lo anterior, una reforma como la que se discute podría desencadenar mejores términos para las negociaciones de los trabajadores.

Es importante establecer los 12 días de descanso y reforzar la observancia y cumplimiento de este derecho, al igual que la prima de vacaciones, el aguinaldo, la licencia de maternidad y otros derechos que suelen ser burlados por los trabajadores. Por último es importante destacar que muchos trabajadores renuncian a estos derechos porque prefieren cobrar vacaciones que tenerlas, y esto debido a la precariedad salarial.

Dalia Vázquez González. Presidenta Nacional del Ateneo Nacional de la Juventud A.C.

Uno de los temas menos citados en las discusiones de derechos laborales son las dificultades que enfrentan los jóvenes al momento de incorporarse a la fuerza de trabajo. La sobreexplotación, las altas tasas de desocupación debido a la baja calificación, y las precarias condiciones de contratación son de los principales problemas que enfrenta este grupo.

Es importante buscar mejores condiciones laborales de los jóvenes contemplando sus necesidades de estudio y recreación, para evitar que terminen en el sector informal o con problemas de salud mental que podrían ser onerosos para la economía. Esta es una oportunidad única para poner a México a la vanguardia en la legislación laboral.

Lic. Ricardo Barbosa Ascencio. Presidente de la Comisión Laboral de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX).

Las personas son el eje central de la vida laboral, aunque hay algunas cuestiones pendientes que deberían atenderse a la par de una extensión del periodo vacacional. Se estima que alrededor del 56% de la fuerza laboral trabaja en el sector informal, por lo que ni siquiera cuentan con los 6 días mínimos que especifica la ley. Del mismo modo, esta población no cuenta con aguinaldos, primas vacacionales o algún tipo de seguro.

Por lo anterior se deben buscar mecanismos que favorezcan que las personas produzcan más, procurando su bienestar y desarrollo y en eso ha fallado el estado. Adicionalmente se deben contemplar otros temas como seguridad, salud y vivienda. Son importantes las vacaciones ya que mejoran la productividad, reducen los accidentes y fortalecen a la economía en general, pero también se debe considerar que 80% de la fuerza de trabajo se concentra en las MiPymes y estas reformas deberían ser graduales y acompañadas de las modificaciones antes mencionadas.

Salim Kalkach Navarro. Secretario General de la Federación de Trabajadores Vanguardia Obrera (FTVO).

Actualmente, no existen mecanismos efectivos de monitoreo y supervisión para brindar una protección efectiva de los derechos laborales. Se han privilegiado otras reformas como la democracia sindical, la negociación colectiva y la judicialización del sistema laboral, pero temas como los descansos, la duración de la jornada de trabajo y las primas vacacionales no se han movido en los últimos 50 años.

Es preciso incorporar otros conceptos como la antigüedad, el número de días continuos de descanso, el pago de horas extra puntual y oportuno, a la legislación para salvaguardar los intereses de nuestros trabajadores. Y para que esta reforma sea efectiva, el gobierno debe apoyar a las Pymes que se encuentran muy limitadas con sus gastos y deben competir constantemente con el sector informal.

Lic. Néstor Eduardo Garza Álvarez. Secretario de Trabajo y Previsión Social de San Luis Potosí.



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Géneros»

La Ley Federal del Trabajo no ha tenido modificaciones importantes en cuanto al periodo vacacional y la definición de descanso digno. Es necesario fortalecer los derechos de los trabajadores y dignificar la base laboral para evitar que la fuerza de trabajo migre hacia el sector informal. La iniciativa de Vacaciones Dignas propone incrementar la base tributaria, mejorar la infraestructura para el desempeño de esas actividades y promueve el turismo y el comercio formal.

Es necesario incentivar el trabajo inteligente y eficiente, reducir la rotación de trabajadores y legislar en temas de dignidad e igualdad. Y aunque es importante que las empresas busquen constantemente la manera de mantenerse competitivas y adaptarse a los nuevos contextos, esto no debe hacerse a costa del bienestar de los trabajadores.

Mtro. Miguel Ramírez Sandi. Coordinador de Incidencia Política sobre Trabajo Infantil de *Save The Children*

Uno de los grupos más excluidos de las reformas al sistema laboral son los adolescentes, principalmente el grupo de 15 a 17 años. Se debe velar por la inclusión de este grupo a todas las discusiones no sólo porque también tienen derecho al trabajo y a la realización personal, sino porque esto les permitirá aprender mejor las habilidades que se les enseña en los centros de trabajo, y desarrollar hábitos que les serán útiles en su vida productiva.

SEXTA. La iniciativa del Senador VELÁZQUEZ, del Grupo Parlamentario del Partido de Movimiento Regeneración Nacional, argumenta lo siguiente:

Consideraciones

Existen diversos factores que, determinan el nombramiento en un puesto de trabajo, algunos de estos podrían estar demarcados por los objetivos de la empresa o institución, pero también, estos están marcados por diversos factores como los objetivos de carrera, el ambiente laboral, las oportunidades de crecimiento y las remuneraciones por responsabilidad.

Adicionalmente, para que todo lo anterior formen un carácter conjuntivo positivo en las y los trabajadores, estos se ve reflejado en el sano desarrollo psicológico de la población en actividad laboral, esto está directamente correlacionado con el estrés laboral mismo que puede proceder de un exceso de carga de trabajo o responsabilidades, así mismo también, corresponde a que si las horas de óseo y recreación que los individuos dedican a la semana son muy cortas el desempeño laboral tendera a ser menor, otro factor muy importante tiene que ver con las horas de sueño que la persona tiene a diarios siendo estas fundamentales para una atención favorable y productiva en el trabajo.

México la jornada laboral en promedio tiende ha ser de ocho horas dadas, ante ello se tiene que las familias mexicanas invierten 2,255 horas laborales de manera anual y un poco más de 43 horas a la semana, considerando que algunos trabajos ofrecen un horario de trabajo de 9 horas (con una hora de comida); cabe resaltar que el año en cuenta con 8,760 horas naturales.

Aunado a lo anterior, México maneja una serie de jornadas cada una de ellas apegadas a la Ley Federal del Trabajo, que tienen como propósito incrementar la productividad interna de las empresas y del país para así, impulsar el crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB), y fomentar la producción.

Jornadas laborales:

- Diurna: de 6:00 a.m. a 20:00 p.m.;
- Nocturna: de 20:00 p.m. a 6:00 a.m.;
- Mixta: tiene periodos tanto de la jornada diurna como de la nocturna, cuidando que el periodo nocturno sea menor a tres horas y media;
- Jornada continua: de 8:00 a.m. a 16:00 p.m. (con meda hora de descanso);
- Jornada discontinua: de 9:00 a.m. a 15:00 p.m. (con una hora de descanso de 15:00 p.m. a 16:00 p.m.) para regresar a las Sabores de 16:00 p.m. a 18:00 p. m.l

Para entender las jornadas de trabajo plasmada anteriormente, es necesario comprender que dentro de las empresas e instituciones, las jornadas de trabajo se van marcando por la capacidad de laboral y la productividad requerida, ante una mayor productividad el salario, remuneraciones tienden a ser mayor mientras que las vacaciones tienden a ser menores;



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia de **vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Géneros»

mientras que por otro lado, ante una menor productividad el salario tiende a ser menor y las posibilidades de un despido aumentan, hecho por el cual los trabajadores estarían dispuestos a renunciar a sus vacaciones y días de descanso.

Ante ello, tenemos que el mercado laboral y de trabajo suele estar lleno de frustraciones, hechos por los que se agudizan diversos factores negativos en la sociedad. Como medida para contrarrestar este tipo de situaciones se encuentran las actividades culturales y de recreación.

En ese sentido, es bien sabido que las actividades antes mencionadas juegan un papel muy importante en el desarrollo de la población mexicana. Pues ante ello, hablamos del apego a las raíces mexicanas al a través, de las vistas turísticas a barrios, pueblos, museos y ciudades.

Que quiero decir con ello que, es importante fomentar los periodos de descanso en el mercado de trabajo, ya que así podrías fomentar la productividad, la creatividad y la innovación, potencializando así las diversas industrias mexicanas.

Además, al aportar por mayores periodos de descanso podríamos fomentar el desarrollo económico de otros sectores e industrias, ya que se pretendería que estas personas al no estar trabajando y estar gozando de vacaciones, viajen a otras regiones las cuales se podrías ver fuertemente beneficiadas por la derrama económica inducida, así mismo otros sectores como los restauranteros podrías tener un crecimiento al alza ante esta decisión. Recordemos que la mayor parte que conforma al sector turístico o de fomento al descanso o óseo son lugares, establecimientos, que son de carácter privado y que además alrededor de la mitad de estos pertenecen al sector informal hecho que consolidaría la actividad económica de las regiones.

Por si fuera poco, en este caso se tiene que contemplar que, pese a un exceso de demanda en este sector, las empresas establecidas dentro de este mismo demandarían mayores insumos, lo que propiciaría el fomento del empleo y de mercado de mercancías creciente, generando así un multiplicador económico

Bajo ese contexto, y de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo cuya principal función siempre ha sido abolir las prácticas violentas a los derechos laborales, así como defender los derechos humanos fundamentales.

Bajo ello, se suscribió el convenio C132- mismo que habla sobre las vacaciones pagadas, dicho instrumento tuvo lugar en Ginebra el 03 de junio de 1970, llevándose así la quincuagésima cuarta reunión.

En dicha reunión, se abordó como tema principal las “vacaciones”, dejando en claro que estas se comprenden como un derecho para las y los trabajadores, sin embargo, es sus artículos plasmaban que, los días de vacaciones estarían sujetos ante las legislaciones de cada país.

Asimismo, dentro de esta reunión el órgano antes citado, expidió como recomendación un mínimo de 18 días de vacaciones pagadas al año, sin embargo, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, en el Capítulo IV, mismo que habla de “Vacaciones” donde habla que la mano de obra mexicana solo tendrá derecho a 6 días de vacaciones cuando estos allá cumplido un año, aumentaron en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente.

Bajo ese contexto, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico en América Latina pronunció que: “México es uno de los países del mundo con el menor número de vacaciones garantizadas en la legislación laboral, con un mínimo de seis días después del primer año de trabajo, y que se incrementan gradualmente a partir del segundo año”, en contraste con el resto de los países de América Latina, donde el promedio es de 16 días.

A diferencia de otras economías donde los periodos vacacionales tienden a ser mayores como tal es el caso de Cuba, Panamá o Nicaragua, que ofertan 30 días de vacaciones desde el primer año de labores, en comparación con México donde tendrías que haber pasado 45 años continuos en el mismo empleo para alcanzar los mismo días de descanso; así mismo, es el caso de Chile, Colombia, Ecuador, Venezuela o Bolivia donde desde el primer año laboral se tienen garantizados 15 días de vacaciones, mismos que si se quisieran ser alcanzados en México tendrías que pasar 10 años laborales continuos.



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia de **vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Género»

Desafortunadamente, México se encuentra dentro de los países que otorga menos días de vacaciones, seguidos de Brunei, Nigeria, China, Uganda, Filipinas, Malasia o Tailandia, que conforman el grupo de economías con menos de 9 días anuales de vacaciones.

Hecho por el cual la misma organización Internacional del Trabajo, le ha puesto baja calificación con respecto a los derechos laborales, debemos proteger los derechos del pueblo, de la gente que todos los días se levanta en busca de un mejor por venir y hace este país un lugar mejor

SÉPTIMA. La iniciativa de la Senadora CARAVEO CAMARENA, del Grupo Parlamentario del Partido de Movimiento Regeneración Nacional, señala lo siguiente:

Quien suscribe, Senadora Bertha Alicia Caraveo Camarena, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, en la LXV legislatura, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 8, fracción I, 76, 164 y demás aplicables del Reglamento del Senado de la República, presento ante esta Honorable Soberanía la siguiente Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma y adiciona la ley federal del trabajo en materia de derechos humanos sobre el digno descanso post laboral (vacaciones dignas) a las personas trabajadoras, incapacidad por paternidad y reducción de jornada laboral, al tenor de las siguientes:

CONSIDERACIONES

México tiene una deuda con sus trabajadores y su necesario derecho al ocio y al descanso. Los tiempos que corren por el país parten de una visión paradigmática que concibe que los privilegios que hoy gozan algunos, deberían ser derechos garantizados para todos, sin importar su origen social, étnico, religioso entre otros. La pandemia de Covid-19 vino a poner de manifiesto y a recordarnos la importancia de la salud. De acuerdo con diversos estudios¹, existe una profunda relación entre un correcto descanso, la salud mental y física.

De acuerdo con datos proporcionados por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el 75% de mexicanos padece fatiga por estrés laboral, superando a países como China y los Estados Unidos². Lo anterior no es casual, pues guarda una estrecha relación con la implantación del modelo económico neoliberal en México que precarizó a la clase trabajadora y evitó una legislación que esté a la vanguardia en materia laboral y que retribuya con dignidad el descanso que todo ser humano merece por su fuerza de trabajo.

De acuerdo con Octavio Paz en “El Laberinto de la Soledad” la cultura de las personas mexicanas es la cultura de la opresión. Lo anterior, surge de la socialización de un marco jurídico laboral que es insuficiente para responder a los nuevos vientos políticos que corren por el país. En consecuencia, de acuerdo con datos de la OCDE³ y COPARMEX⁴, en nuestro país, un trabajador promedio trabaja 2,255 horas al año. Esto representa 46% más que en Bélgica, 33% más que en Brasil -

¹ <https://www.gob.mx/salud/prensa/118-actividad-fisica-favorece-el-buen-estado-de-salud-mental-especialista>

² <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>

³ <https://www.oecd.org/mexico/jobs-strategy-MEXICO-ES.pdf>

⁴ <https://coparmexnl.org.mx/2022/04/08/mexico-uno-de-los-paises-que-mas-horas-trabajan/#:~:text=M%C3%A9xico%20es%20el%20pa%C3%ADs%20de,se%20trabaja%2023%25%20m%C3%A1s%20horas.>

⁵ <https://coparmexnl.org.mx/2022/04/08/mexico-uno-de-los-paises-que-mas-horas-trabajan/#:~:text=M%C3%A9xico%20es%20el%20pa%C3%ADs%20de,se%20trabaja%2023%25%20m%C3%A1s%20horas.>



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Géneros»

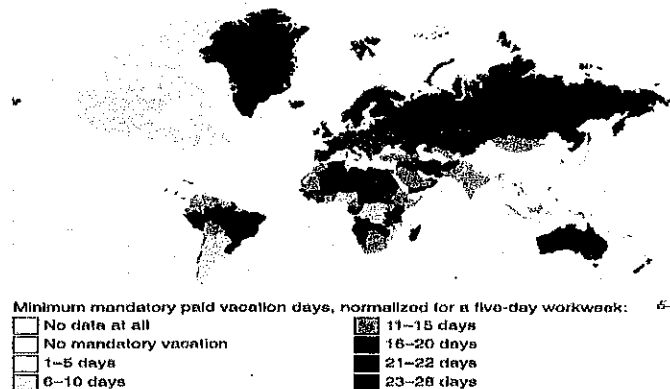
país con una economía de tamaño similar- y 17% más que en Perú. Además, México se encuentra a la par de países como Birmania y Camboya en horas trabajadas al año, siendo superado únicamente por estos Estados de una lista de 71 de ellos.

Cabe destacar que, entre 1960 y 2021, Alemania ha crecido en 20 veces sus ingresos, pasando de un PIB de 176.6386 millones de euros⁷, a 3,601,750 millones de euros⁸, lo que hace un balance significativo, donde las horas de trabajo no necesariamente van ligadas a la productividad.

Por el contrario, las cifras anteriores son un digno ejemplo de una economía post bélica que logró recomponer su estructura al tiempo que emprendió importantes reformas en materia de modernización laboral y el pleno goce de los derechos sociales de los trabajadoras.

En contraste, a los niveles de exceso de horas de trabajo anuales en México, se suma un deficiente esquema vacacional que difícilmente remunera el esfuerzo de los trabajadores por sus distintos empleadores.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 12º en nuestro país únicamente se gozan 6 días de vacaciones el primer año en un nuevo empleo. Esta cifra nos coloca a la par de naciones como China y Papúa Nueva Guinea.



El dato anterior resulta preocupante, pues de ello derivan una serie de afecciones médicas y laborales que no permiten el progreso y desarrollo de las personas en la vida cotidiana en sus funciones laborales. Con el marco jurídico vigente, nuestro país queda frente a un importante retroceso de los 18 días con goce de sueldo por cada año de trabajo, que de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo se recomiendan otorgar a los trabajadores de los Estados nacionales. Al comparar nuestra legislación con la de países como Colombia, Chile y Guatemala México queda muy rezagado, pues estos otorgan 15 días de vacaciones el primer año, mientras que Uruguay otorga 20 y Panamá 30.

De acuerdo con el sitio Our World in Data, en México durante el año 1951 se trabajaron 2431 horas, lo cual en comparación con el año 2017, representa una disminución de tan solo el 8% en comparación con las horas trabajadas en la década de los 50's. Trabajando un poco menos de 200 horas al año. Esta cifra económica contrasta con la de países modelo en materia sindical, laboral y de crecimiento económico como Alemania, que en 1951 tuvo un promedio de 2,402 horas trabajadas, pero en 2017 disminuyeron hasta 1,354. De esta forma, queda de manifiesto que el crecimiento económico y el progreso de una nación también requieren de una cultura de descanso digna que permita a todas y todos los trabajadores disfrutar del derecho al ocio.

⁶ <https://datosmacro.expansion.com/pib/alemania>

⁷ M.E (Millones de Euros)

⁸ *ibidem*



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Géneros»

Por ello y, en concordancia con los Pactos Internacionales firmados y ratificados por México, bajo una visión derecho humanista, enfocada en el desarrollo de la dignidad humana y en el contexto de la progresividad, es que, la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece en su:

Artículo 249: 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.

En concordancia se encuentra también el Pacto 10 Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en sus artículos 6 y 7, donde se refiere sobre los derechos de las personas trabajadoras, así como sus prerrogativas y la seguridad laboral a la que tienen derecho.

Se hace especial énfasis en el inciso d) el cual menciona que:

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos

Por otro lado, y de acuerdo a datos proporcionados por las Naciones Unidas¹¹ anualmente fallecen cerca de 374 millones de personas, causadas por las nuevas enfermedades relacionadas con el desarrollo tecnológico. Entre ellas, se encuentra el estrés, la hiperconectividad e incluso la adicción a los videojuegos que son utilizados para escapar de una realidad laboral y social asfixiante.

Las cifras son motivo de alarma pues, en tan solo 3 años, se aumentó en 40 millones, las cifras de las personas que fallecen por causas relacionadas al trabajo. Dichas enfermedades afectan al sistema circulatorio en su mayoría, pero también un 31% en cánceres de origen profesional y un 26% a enfermedades respiratorias¹².

Sin olvidar que, en la década de los 20's del siglo pasado, Finlandia, Austria y Suecia, fueron países que reconocieron el derecho a las vacaciones o días no laborales, pagados. De ello deviene el Convenio 132 de la OIT, que establece que las personas trabajadoras, deben gozar de por lo menos 18 días de descanso remunerado, por cada año. Debemos recordar que este instrumento no es vinculante para los países, pues meramente es una recomendación hacia los países.

Por ello, la presente propuesta de modificación jurídica propone incrementar los días de vacaciones que tienen derecho las personas trabajadoras en el país, así como ir elevando consecutivamente estos hasta alcanzar la propuesta de la presente iniciativa. Asimismo, la presente propuesta pretende elevar los días de los que gozan como derecho los padres primerizos, con el fin de crear lazos más fuertes entre neonatos, madre y padre. Todo ello, se enmarca en los derechos de familia, bajo el principio de progresividad de los derechos humanos, y de dignidad familiar.

III. CONSIDERACIONES

PRIMERA. De conformidad con lo dispuesto por los art. 86 y 94 de la *Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos*, así como del

⁹ <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

¹⁰ https://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Pacto_IDESC.pdf

¹¹ <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>

¹² Ibidem



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Género»

diverso 135 del *Reglamento del Senado de la República*, estas Comisiones resultan competentes para dictaminar las Iniciativas en cuestión.

SEGUNDA. El artículo 183 del *Reglamento del Senado de la República*, otorga a las Comisiones la facultad de emitir dictámenes sobre las iniciativas o proyectos, minutas y proposiciones con punto de acuerdo turnados por el Pleno del Senado, por la Cámara de Diputados y por la Comisión Permanente.

TERCERA. Estas Comisiones dictaminadoras reconocen el interés de las y los Senadores promoventes, quienes suscribieron las Iniciativas que hoy se dictaminan, en materia de vacaciones dignas para las personas trabajadoras.

Para este Senado de la República y, en específico para estas Comisiones, resulta de vital importancia regular y corregir las deficiencias en lo relativo a los días de vacaciones previstas para las personas trabajadoras, dada la trascendencia del tema en cuestión, por lo que es indispensable regular la protección y practicar el respeto de los derechos humanos de las personas trabajadoras con el fin de implementar las disposiciones pertinentes para otorgar vacaciones dignas a las mujeres y hombres de México.

CUARTA. Quienes integramos las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, y la de Estudios Legislativos, Segunda, de la LXV Legislatura del Senado de la República, analizamos las propuestas de reforma presentadas por las y los Senadores, realizando una valoración técnico-jurídica, a fin de evaluar la viabilidad de la propuestas presentadas en las iniciativas y de esta manera emitir lo que consideramos como la mejor redacción legislativa, en protección de las personas trabajadoras de México para que se garantice su derecho a vacaciones dignas e íntegras.



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Género»

QUINTA. Las tratados y convenios ratificados por México en materia de trabajo son los siguientes¹³:

- Convenio 89, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos;
- Convenio 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva;
- Convenio 138, sobre la edad mínima;
- Convenio 29, sobre el trabajo forzoso;
- Convenio 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación;
- Convenio 100, sobre igualdad de remuneración;
- Convenio 105, sobre la abolición del trabajo forzoso;
- Convenio 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), y
- Convenio 182, sobre las peores formas de trabajo infantil.

Sin embargo, aunque contamos con diversos Convenios en materia de trabajo, México no se encuentra ratificado en el Convenio 132 referente a vacaciones pagadas.¹⁴

Asimismo, el art. 76 vigente de la *Ley Federal del Trabajo*, señala que 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.

En la actualidad, somos partícipes de los avances constantes a nivel mundial en materia de derechos humanos, en los que cada día se lucha desde nuestro país para defender los derechos de las personas trabajadoras particularmente en el campo laboral; por ello, es indispensable continuar con esta labor de defensa atendiendo a su interrelación, interdependencia,

¹³ Principales convenios en materia laboral en México, puede encontrarlo en este artículo de forma pública en el siguiente enlace: <https://bit.ly/3Mm4RXI>

¹⁴ Ratificaciones del Convenio 132 por país, se encuentra en el siguiente enlace: <https://bit.ly/3K3oNgJ>



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, **en materia de vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Géneros»

indivisibilidad y progresividad en aras de alcanzar días de descanso dignos para las personas trabajadoras de nuestra gran nación.

Por otra parte, referido a las vacaciones pagadas, el artículo 3 del *Convenio 132* menciona que¹⁵:

1. Toda persona a quien se aplique el presente Convenio tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración mínima determinada.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio especificará la duración de las vacaciones en una declaración anexa a su ratificación.
3. **Las vacaciones no serán en ningún caso inferiores a tres semanas laborables por un año de servicios.**
4. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá notificar ulteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, por medio de una nueva declaración, que establece vacaciones de mayor duración que la que especificó en el momento de la ratificación.

Dentro de este orden de ideas, podemos percatarnos de que los días por vacaciones que establece la legislación mexicana vigente son menores del mínimo acordado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y que, aunque México no ha ratificado en el Convenio antes mencionado, es alarmante reconocer que en el país las leyes se ha mantenido una postura significativamente conservadora respecto a vacaciones pagadas para las y los trabajadores.

Estas Comisiones dictaminadoras reconocen que, en tiempos recientes, las Instituciones y Poderes del Estado han realizado diversos esfuerzos para combatir el problema en todo el país y en particular en el ámbito laboral. Sin embargo, esos esfuerzos resultan insuficientes.

SEXTA. Las vacaciones son el periodo de descanso que toda persona trabajadora espera cada año, es la forma de lograr un respiro en la rutina laboral y fomentar la convivencia familiar. Determinar cuánto corresponde

¹⁵ Convenio 132 – Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm.132), se encuentra de forma pública en el siguiente enlace: <https://bit.ly/3K77NWK>



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Géneros»

de vacaciones por el primer año trabajado o cuántos días de vacaciones le corresponden por ley, son algunas de las preguntas más frecuentes que suelen realizar las personas trabajadoras.¹⁶

La *Ley Federal del Trabajo*, en su Título Tercero, Capítulo IV —en específico en los artículos 76 a 81—, establece el derecho a las vacaciones de las personas trabajadoras en nuestro país.

TÍTULO TERCERO Condiciones de Trabajo

CAPÍTULO IV Vacaciones

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 77.- Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año.

Artículo 78.- Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

Artículo 79.- Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

Artículo 80.- Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Artículo 81.- Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus

¹⁶ Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno de México. Visible en: <https://bit.ly/3xZoS2>



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia de **vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Géneros»

trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

En ese sentido, tal y como lo establece la *Ley Federal del Trabajo* en los artículos señalados, las personas trabajadoras en México tendrán derecho a vacaciones de acuerdo con la siguiente tabla:

Años laborados	Días de vacaciones
Año 1	6 días
Año 2	8 días
Año 3	10 días
Año 4	12 días
De 5 a 9 años	14 días
De 10 a 14 años	16 días
De 15 a 19 años	18 días
De 20 a 24 años	20 días
De 25 a 29 años	22 días
De 30 a 34 años	24 días

Asimismo, si un trabajador o una trabajadora laboraron todo un año, tienen derecho a los días señalados en la tabla citada, así como al pago de vacaciones, de acuerdo con lo que establece el art. 81 de la Legislación vigente. Dichas vacaciones deberán concederse a quienes trabajen dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

Por lo que hace a las y los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada, tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año. Durante el periodo de vacaciones, el patrón deberá cubrir el salario ordinario que comúnmente perciben las y los trabajadores durante los días que disfruten las vacaciones. Adicionalmente se deberá cubrir a la persona trabajadora una prima vacacional equivalente a un veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Las vacaciones jamás deberán compensarse con remuneración alguna, es decir, se tiene que otorgar el periodo a disfrutar. En caso de que la relación de



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Géneros»

trabajo termine antes de que se cumpla el año de servicios, la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.

Las personas empleadoras tienen la obligación de entregar anualmente a las y los trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y, de acuerdo con ella, el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo. En caso de que no se llegue a otorgar las vacaciones, las personas empleadoras contarán con el término de un año, contado a partir de que éstas sean exigibles, para demandar el pago de las vacaciones y la prima vacacional.

SÉPTIMA. No obstante lo señalado en el apartado inmediato anterior, en el sentido de que actualmente se encuentra regulado en la legislación laboral el derecho de todas y todos los trabajadores de gozar de vacaciones, este derecho se encuentra limitado a los seis días de vacaciones en el primer año de trabajo, lo que dista muchos de considerarse un periodo digno y apegado a criterios internacionales.

Como se cita en la iniciativa presentada por la Senadora MERCADO¹⁷, la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, establece en su artículo 24, el derecho humano que toda persona tiene a periodos de descanso y «vacaciones pagadas».

El *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* [PIDESC], en su artículo 7, inciso D) establece:

Artículo 7. Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) a c)...

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

¹⁷ <https://bit.ly/38a7rRO>



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Géneros»

Este derecho humano que establece la Declaración Universal y el PIDESC, se encuentra reconocido y protegido en la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, en su artículo 1º, que señala:

Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Asimismo, en su artículo 123, apartado A, reconoce:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

Cabe señalar que, desde la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, se establece en su artículo 24 el goce de los derechos antes mencionados:

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.

Con esto, se advierte de la importancia del periodo vacacional para las y los trabajadores, es decir, representa un derecho fundamental que deberá ser respetado y armonizado con lo demás derechos humanos relacionados, tales como: el derecho a la salud, al desarrollo pleno de la personalidad, al bienestar propio y familiar, entre otros.

La protección de este derecho humano representa una protección a la salud física y mental de las personas, que, a su vez, tienen efectos directamente relacionados con la productividad en sus centros de trabajo. En este sentido, para la Organización de las Naciones Unidas (ONU):



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia de **vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Géneros»

La protección de la salud física y mental de los trabajadores no sólo es un acto compasivo, sino que también ayuda a garantizar una alta productividad. Por otro lado, el exceso de trabajo (demasiadas horas y sobrepasar la capacidad de uno mismo) puede ser fatal.¹⁸

Para dimensionar la importancia de las vacaciones dignas periódicas pagadas, es necesario observar la problemática que la ausencia de este reclamo genera en la vida laboral de las personas. La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha identificado factores clave que permiten identificar tales problemáticas, mismas que se encuentran directamente relacionadas con la salud y la productividad.

La OMS señala que el trabajo puede afectar la salud física y mental, así como la seguridad y el bienestar de las personas trabajadoras, mientras que la persona empleadora también presenta afectaciones como: interrupción de la producción por accidentes, daño a equipo y materiales, reducción en la calidad del producto o servicio y reducción en la productividad de las y los trabajadores afectados.

Es bajo este contexto que el propio organismo internacional reconoce y advierte que la salud deficiente de una persona trabajadora impacta negativamente en la productividad: «...una pobre salud mental y/o la insatisfacción laboral relacionada al conflicto trabajo – familia también tienen un significativo impacto sobre la productividad en el trabajo, especialmente relacionado con el absentismo e inestabilidad laboral»¹⁹.

Ante esta problemática, la OMS señala que un entorno de trabajo saludable se caracteriza por una mejora continua de la promoción y protección de la salud, seguridad y bienestar de las y los trabajadores en coordinación con las personas empleadoras y la sustentabilidad del ambiente de trabajo.

¹⁸ Artículo 24: derecho al descanso y al tiempo libre. ONU. Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2018/12/1447471>

¹⁹ Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Organización Mundial de la Salud. P 38. Disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaldo a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Géneros»

De igual manera, el Gobierno Mexicano reconoce la importancia del periodo vacacional al afirmar que «Descansar y relajarse, tanto física, como mentalmente, para recupera su fuerza y motivación, y así ser más productivos, es un derecho que tienen los trabajadores llamado periodo vacacional».²⁰

Asimismo, el gobierno mexicano también reconoce a la productividad como un fin legítimo reconocido en la Constitución a través del cual se busca garantizar una mejor distribución de los ingresos, reflejada a su vez en la remuneración de las personas trabajadoras.

Para tal encomienda, el Comité Nacional de Concertación y Productividad Laboral (CNCPL) tiene como una de las facultades, la de:

Artículo 153-K.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en conjunto con la Secretaría de Economía, convocarán a los patrones, sindicatos, trabajadores e instituciones académicas para que constituyan el Comité Nacional de Concertación y Productividad, que tendrán el carácter de órgano consultivo y auxiliar del Ejecutivo Federal y de la planta productiva.

El Comité Nacional de Concertación y Productividad se reunirá por lo menos cada dos meses y tendrá las facultades que enseguida se enumeran:

I. Realizar el diagnóstico nacional e internacional de los requerimientos necesarios para elevar la productividad y la competitividad en cada sector y rama de la producción, impulsar la capacitación y el adiestramiento, así como la inversión en el equipo y la forma de organización que se requiera para aumentar la productividad...

Décima. Por todo lo anteriormente expuesto, estas Comisiones dictaminadoras consideran de suma importancia las iniciativas de reformas que presentan las Senadoras y los Senadores promoventes de las Iniciativas que hoy se dictaminan. No obstante, las diversas manifestaciones realizadas en cada una de ellas, todas válidas y justificadas, se requiere de concentrar las propuestas de Texto Normativo de las reformas y adiciones en uno solo, con el cual se discutirá y aprobará en el presente dictamen.

En ese sentido y en aras de lograr una mejor redacción al Proyecto de Decreto propuesto en el presente dictamen, estas Comisiones dictaminadoras buscamos homologar y poner en relación de igualdad o equivalencia las

²⁰ Consultado el 31 de agosto de 2022, Disponible en: <https://www.gob.mx/conampros/articulos/ya-no-puedo-mas-necesito-unas-vacaciones?idiom=es>



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXVI Legislatura de la Paridad de Géneros»

diversas propuestas ya que tienen en común la protección de toda persona trabajadora para que reciban las vacaciones pagadas a las que tienen derecho.

Lo antes mencionado justifica para estas Comisiones dictaminadoras la necesidad de incrementar el periodo de descanso de las personas trabajadoras, por lo que, en atención al principio de progresividad de los derechos humanos, se pretende lograr una homologación al estándar establecido en el Convenio 132 de la OIT.

Para mayor referencia, las modificaciones a la *Ley Federal del Trabajo* se aprecian de una mejor manera en el siguiente cuadro comparativo:

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo 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 periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.	Artículo 76.- Las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo 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 periodo 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.- Las personas trabajadoras deberán disfrutar en forma continua doce días de vacaciones, por lo menos.

Bajo esa óptica de reformas a los artículos 76 y 78 de la *Ley Federal del Trabajo*, los días de vacaciones por años trabajados —de manera ejemplificativa hasta los 35 años laborados— quedarían de la manera siguiente:



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia de **vacaciones dignas**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Género»

Años laborados	Días de vacaciones
Año 1	12 días
Año 2	14 días
Año 3	16 días
Año 4	18 días
Año 5	20 días
De 6 a 10 años	22 días
De 11 a 15 años	24 días
De 16 a 20 años	26 días
De 21 a 25 años	28 días
De 26 a 30 años	30 días
De 31 a 35 años	32 días

DUODÉCIMA. Por lo anteriormente expuesto y fundado, las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y Estudios Legislativos, Segunda, de la LXV Legislatura de la Cámara de Senadores, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 85, 86, 94 y 103 de la *Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos* y 176, 177, 178, 180, 182, 192, 193, y 194 del *Reglamento del Senado de la República*, consideran que es de aprobarse el Proyecto de Decreto que reforman los artículos 76 y 78 de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia de «vacaciones pagadas», sometiendo a consideración de esta honorable Asamblea la aprobación del siguiente:

IV. TEXTO NORMATIVO Y RÉGIMEN TRANSITORIO

Por lo anteriormente expuesto, estas Comisiones someten a consideración del Pleno de la Cámara de Senadores el siguiente:

DECRETO por el que se reforman los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de vacaciones.

Único. Se reforman los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaldo a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

*«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Géneros»*

Artículo 76. — Las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo 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 periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Artículo 78. — Las personas trabajadoras, deberán disfrutar en forma continua doce días de vacaciones, por lo menos.

TRANSITORIO

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

Dado en el recinto del Senado de la República el 27 de septiembre de 2022.



Comisión de Trabajo y Previsión Social

"2022, Año de Ricardo Flores Magón"
"LXV Legislatura de la Paridad de Género"

Ciudad de México, a 12 de octubre de 2022

Oficio: CTPS/LXVI/2º/0044/2022
Asunto: *Adendum*

SEN. ALEJANDRO ARMENTA MIER
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL
SENADO DE LA REPÚBLICA
PRESENTE

Apreciable Senador ARMENTA,

Por acuerdo de las Juntas Directivas de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, sometemos a consideración del Pleno del Senado de la República, el presente *adendum* que modifica el artículo transitorio y adiciona un segundo al Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en sentido positivo, recaído a las iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de vacaciones dignas.

Adendum

DE REFORMA DEL ARTÍCULO TRANSITORIO Y ADICIÓN DE UN SEGUNDO AL DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y LA DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, EN SENTIDO POSITIVO, RECAÍDO A LAS INICIATIVAS CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE VACACIONES DIGNAS.

ÚNICO. — Se reforma el artículo transitorio y se adiciona un segundo al Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en sentido positivo, recaído a las iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de vacaciones dignas. Para quedar, finalmente, como sigue:



Comisión de Trabajo y Previsión Social

*"2022, Año de Ricardo Flores Magón"
"LXV Legislatura de la Paridad de Género"*

DECRETO por el que se reforman los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de vacaciones.

Único. Se reforman los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 76. — Las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo 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 periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

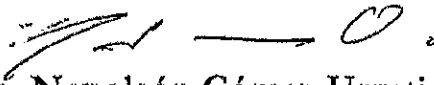
Artículo 78. — Las personas trabajadoras, deberán disfrutar en forma continua doce días de vacaciones, por lo menos.

TRANSITORIOS

PRIMERO. — El presente decreto entrará en vigor el 1º de enero de 2023, o al día siguiente de su publicación, si esta fuera en el año 2023.

SEGUNDO. — Las modificaciones motivo del presente Decreto serán aplicables a los contratos individuales o colectivos de trabajo vigentes a la fecha de su entrada en vigor, cualquiera que sea su forma o denominación, siempre que resulten más favorables a los derechos de las personas trabajadoras.

SUSCRIBEN


Sen. Napoleón Gómez Urrutia
Presidente de la Comisión de
Trabajo y Previsión Social

Sen. Rafael Espino de la Peña
Presidente de la Comisión de Estudios
Legislativos, Segunda



Comisión de Trabajo y Previsión Social

"2022, Año de Ricardo Flores Magón"
"LXV Legislatura de la Paridad de Género"

Sen. Patricia Mercado
Secretaria de la Comisión de Trabajo y
Previsión Social

Sen. Nadia Navarro Acevedo
Secretaria de la Comisión de Estudios
Legislativos, Segunda

**Sen. Carlos Humberto Aceves del
Olmo**
Secretario de la Comisión de Trabajo y
Previsión Social



Comisión de Trabajo y Previsión Social

"2022, Año de Ricardo Flores Magón"
"LXV Legislatura de la Paridad de Género"

Ciudad de México, a 12 de octubre de 2022

Oficio: CTPS/LXV/2º/0044/2022
Asunto: *Adendum*

SEN. ALEJANDRO ARMENTA MIER
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL
SENADO DE LA REPÚBLICA
PRESENTE

Apreciable Senador ARMENTA,

Por acuerdo de las Juntas Directivas de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, sometemos a consideración del Pleno del Senado de la República, el presente *adendum* que modifica el artículo transitorio y adiciona un segundo al Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en sentido positivo, recaído a las iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de vacaciones dignas.

Adendum

DE REFORMA DEL ARTÍCULO TRANSITORIO Y ADICIÓN DE UN SEGUNDO AL DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y LA DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, EN SENTIDO POSITIVO, RECAÍDO A LAS INICIATIVAS CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE VACACIONES DIGNAS.

ÚNICO. — Se reforma el artículo transitorio y se adiciona un segundo al Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en sentido positivo, recaído a las iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de vacaciones dignas. Para quedar, finalmente, como sigue:



Comisión de Trabajo y Previsión Social

"2022, Año de Ricardo Flores Magón"
"LXV Legislatura de la Paridad de Género"

DECRETO por el que se reforman los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de vacaciones.

Único. Se reforman los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 76. — Las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo 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 periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Artículo 78. — Las personas trabajadoras, deberán disfrutar en forma continua doce días de vacaciones, por lo menos.

TRANSITORIOS

PRIMERO. — El presente decreto entrará en vigor el 1º de enero de 2023, o al día siguiente de su publicación, si esta fuera en el año 2023.

SEGUNDO. — Las modificaciones motivo del presente Decreto serán aplicables a los contratos individuales o colectivos de trabajo vigentes a la fecha de su entrada en vigor, cualquiera que sea su forma o denominación, siempre que resulten más favorables a los derechos de las personas trabajadoras.

SUSCRIBEN

Sen. Napoleón Gómez Urrutia
Presidente de la Comisión de Trabajo y
Previsión Social

Sen. Rafael Espino de la Peña
Presidente de la Comisión de Estudios
Legislativos, Segunda



Comisión de Trabajo y Previsión Social

"2022, Año de Ricardo Flores Magón"
"LXV Legislatura de la Paridad de Género"

Sen. Patricia Mercado
Secretaria de la Comisión de Trabajo y
Previsión Social

Sen. Nadia Navarro Acevedo
Secretaria de la Comisión de Estudios
Legislativos, Segunda

**Sen. Carlos Humberto Aceves del
Olmo**
Secretario de la Comisión de Trabajo y
Previsión Social



Comisión de Trabajo y Previsión Social

"2022, Año de Ricardo Flores Magón"
"LXV Legislatura de la Paridad de Género"

TERCERA SESIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

27 de septiembre de 2022

4.1.- Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

Senador	A favor	En contra	Abstención
PRESIDENTE  Sen. Napoleón Gómez Urrutia 	<i>F.L.U.</i>		



Comisión de Trabajo y Previsión Social

"2022, Año de Ricardo Flores Magón"
"LXV Legislatura de la Paridad de Género"

TERCERA SESIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

27 de septiembre de 2022

4.1.- Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

Senadora	A favor	En contra	Abstención
 Sen. Patricia Mercado 			



Comisión de Trabajo y Previsión Social

"2022, Año de Ricardo Flores Magón"
"LXV Legislatura de la Paridad de Género"

TERCERA SESIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

27 de septiembre de 2022

4.1.- Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

Senador	A favor	En contra	Abstención
 Sen. Carlos Humberto Aceves del Olmo 			



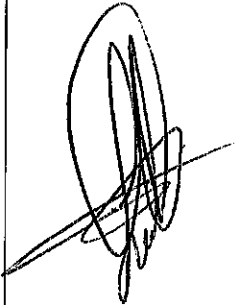
Comisión de Trabajo y Previsión Social

"2022, Año de Ricardo Flores Magón"
"LXV Legislatura de la Paridad de Género"

TERCERA SESIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

27 de septiembre de 2022

4.1.- Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

Senadora	A favor	En contra	Abstención
 Sen. Jesús Lucía Trasviña Waldenrath 			



Comisión de Trabajo y Previsión Social

"2022, Año de Ricardo Flores Magón"
"LXV Legislatura de la Paridad de Género"

TERCERA SESIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

27 de septiembre de 2022

4.1.- Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

Senadora	A favor	En contra	Abstención
 Sen. Blanca Estela Piña Gudiño 			



Comisión de Trabajo y Previsión Social

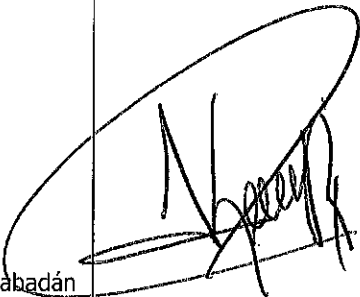
"2022, Año de Ricardo Flores Magón"

"LXV Legislatura de la Paridad de Género"

TERCERA SESIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

27 de septiembre de 2022

4.1.- Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

Senadora	A favor	En contra	Abstención
 Sen. Kenia López Rabadán 	 A FAVOR		



Comisión de Trabajo y Previsión Social

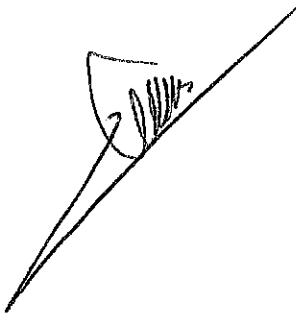
"2022, Año de Ricardo Flores Magón"

"LXV Legislatura de la Paridad de Género"

TERCERA SESIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

27 de septiembre de 2022

4.1.- Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

Senador	A favor	En contra	Abstención
 Sen. Daniel Gutiérrez Castorena 			



Comisión de Trabajo y Previsión Social

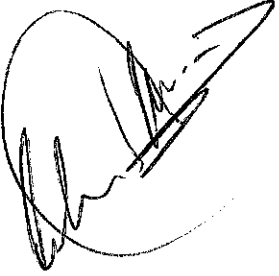
"2022, Año de Ricardo Flores Magón"

"LXV Legislatura de la Paridad de Género"

TERCERA SESIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

27 de septiembre de 2022

4.1.- Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

Senador	A favor	En contra	Abstención
 Sen. Arturo del Carmen Moo Cahuich 			



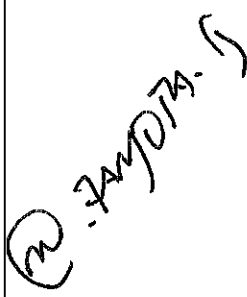
Comisión de Trabajo y Previsión Social

"2022, Año de Ricardo Flores Magón"
"LXV Legislatura de la Paridad de Género"

TERCERA SESIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

27 de septiembre de 2022

4.1.- Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

Senador	A favor	En contra	Abstención
 Sen. Mario Zamora Gastélum 			



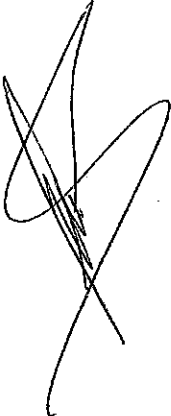
Comisión de Trabajo y Previsión Social

"2022, Año de Ricardo Flores Magón"
"LXV Legislatura de la Paridad de Género"

TERCERA SESIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

27 de septiembre de 2022

4.1.- Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

Senador	A favor	En contra	Abstención
 Sen. José Alfredo Botello Montes 			



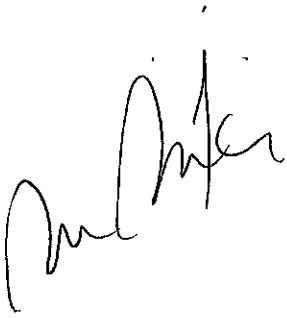
Comisión de Trabajo y Previsión Social

"2022, Año de Ricardo Flores Magón"
"LXV Legislatura de la Paridad de Género"

TERCERA SESIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

27 de septiembre de 2022

4.1.- Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo**, recaído a las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en **materia de vacaciones dignas**.

Senadora	A favor	En contra	Abstención
 Sen. Elvia Marcela Mora Arellano 			



Comisión de Trabajo y Previsión Social

"2022, Año de Ricardo Flores Magón"
"LXV Legislatura de la Paridad de Género"

TERCERA SESIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

27 de septiembre de 2022

LISTA DE ASISTENCIA

Senador	Firma
PRESIDENTE  Sen. Napoleón Gómez Urrutia 	



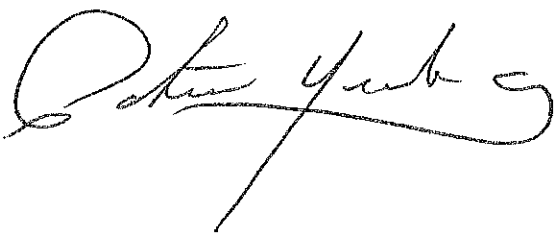
Comisión de Trabajo y Previsión Social

"2022, Año de Ricardo Flores Magón"
"LXV Legislatura de la Paridad de Género"

TERCERA SESIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

27 de septiembre de 2022

LISTA DE ASISTENCIA

Senadora	Firma
 Sen. Patricia Mercado 	



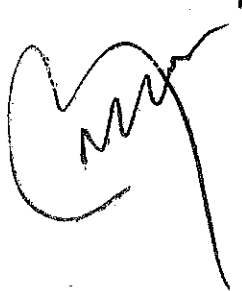
Comisión de Trabajo y Previsión Social

"2022, Año de Ricardo Flores Magón"
"LXV Legislatura de la Paridad de Género"

TERCERA SESIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

27 de septiembre de 2022

LISTA DE ASISTENCIA

Senador	Firma
 Sen. Carlos Humberto Aceves del Olmo 	



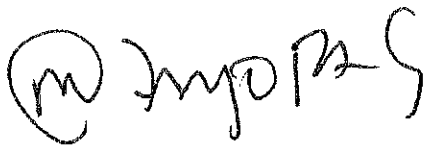
Comisión de Trabajo y Previsión Social

"2022, Año de Ricardo Flores Magón"
"LXV Legislatura de la Paridad de Género"

TERCERA SESIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

27 de septiembre de 2022

LISTA DE ASISTENCIA

Senador	Firma
 Sen. Mario Zamora Gastélum 	



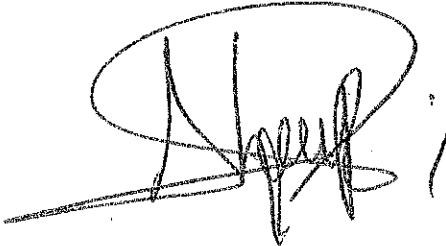
Comisión de Trabajo y Previsión Social

"2022, Año de Ricardo Flores Magón"
"LXV Legislatura de la Paridad de Género"

TERCERA SESIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

27 de septiembre de 2022

LISTA DE ASISTENCIA

Senadora	Firma
 Sen. Kenia López Rabadán 	



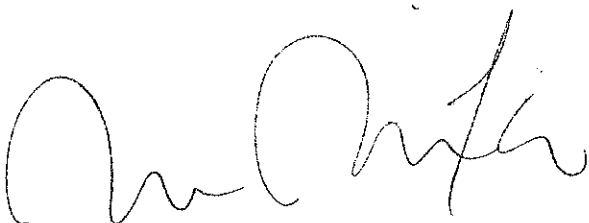
Comisión de Trabajo y Previsión Social

"2022, Año de Ricardo Flores Magón"
"LXV Legislatura de la Paridad de Género"

TERCERA SESIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

27 de septiembre de 2022

LISTA DE ASISTENCIA

Senadora	Firma
 Sen. Elvia Marcela Mora Arellano 	



Comisión de Trabajo y Previsión Social

"2022, Año de Ricardo Flores Magón"
"LXV Legislatura de la Paridad de Género"

TERCERA SESIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

27 de septiembre de 2022

LISTA DE ASISTENCIA

Senador	Firma
 Sen. Arturo del Carmen Moo Cahuich 	



Comisión de Trabajo y Previsión Social

"2022, Año de Ricardo Flores Magón"

"LXV Legislatura de la Paridad de Género"

TERCERA SESIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

27 de septiembre de 2022

LISTA DE ASISTENCIA

Senadora	Firma
 Sen. Blanca Estela Piña Gudiño 	



Comisión de Trabajo y Previsión Social

"2022, Año de Ricardo Flores Magón"
"LXV Legislatura de la Paridad de Género"

TERCERA SESIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

27 de septiembre de 2022

LISTA DE ASISTENCIA

Senador	Firma
 Sen. José Alfredo Botello Montes 	



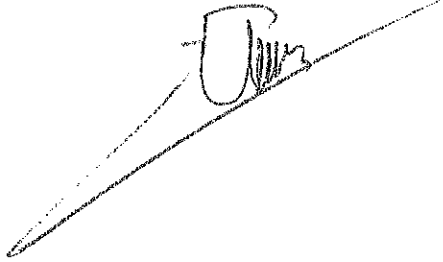
Comisión de Trabajo y Previsión Social

"2022, Año de Ricardo Flores Magón"
"LXV Legislatura de la Paridad de Género"

TERCERA SESIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

27 de septiembre de 2022

LISTA DE ASISTENCIA

Senador	Firma
 Sen. Daniel Gutiérrez Castorena 	



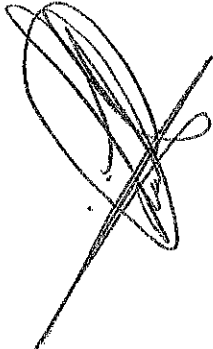
Comisión de Trabajo y Previsión Social

"2022, Año de Ricardo Flores Magón"
"LXV Legislatura de la Paridad de Género"

TERCERA SESIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

27 de septiembre de 2022

LISTA DE ASISTENCIA

Senadora	Firma
 Sen. Jesús Lucía Trasviña Waldenrath 	



Comisión de Trabajo y Previsión Social

"2022, Año de Ricardo Flores Magón"
"LXV Legislatura de la Paridad de Género"

TERCERA SESIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

27 de septiembre de 2022

LISTA DE ASISTENCIA

Senador	Firma
 Sen. Rogelio Israel Zamora Guzmán 	



Comisión de Trabajo y Previsión Social

"2022, Año de Ricardo Flores Magón"
"LXV Legislatura de la Paridad de Género"

TERCERA SESIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

27 de septiembre de 2022

LISTA DE ASISTENCIA

Senador	Firma
 Sen. César Arnulfo Cravioto Romero 	



Comisión de Trabajo y Previsión Social

"2022, Año de Ricardo Flores Magón"

"LXV Legislatura de la Paridad de Género"

TERCERA SESIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

27 de septiembre de 2022

LISTA DE ASISTENCIA

Senadora	Firma
 Sen. Cecilia Margarita Sánchez García 	

COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA

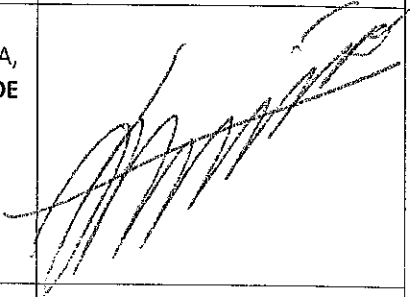
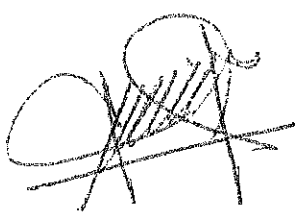
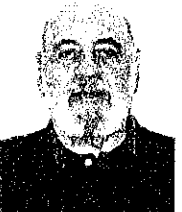
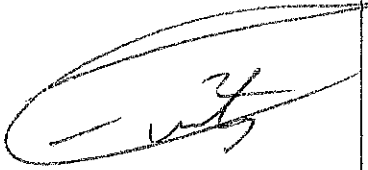
REUNIÓN EXTRAORDINARIA

Miércoles 12 de octubre de 2022, 9:30 horas.

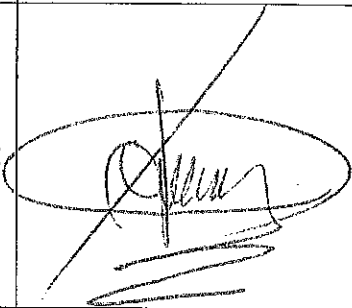
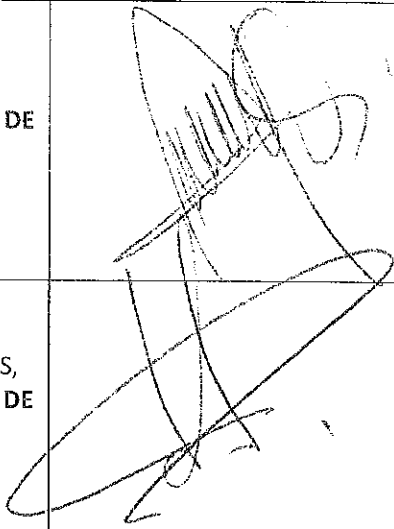
Modalidad: híbrida

Lugar: Sala de conferencias planta baja, del Hemiciclo y por la Plataforma Digital "Cisco Webex Meetings "

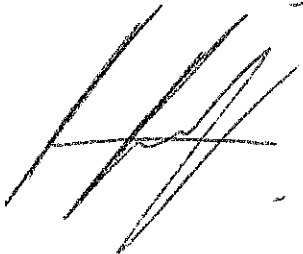
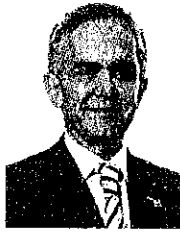
CÉDULA DE ASISTENCIA

No.		NOMBRE	FIRMA
1		SEN. RAFAEL ESPINO DE LA PEÑA, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA.	
2		SEN. NADIA NAVARRO ACEVEDO, SECRETARIA DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA.	
3		SEN. JOSÉ ANTONIO CRUZ ÁLVAREZ LIMA, INTEGRANTE DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA.	
4		SEN. ELÍ CÉSAR EDUARDO CERVANTES ROJAS, INTEGRANTE DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA.	

COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA

5		SEN. MARÍA MERCED GONZÁLEZ GONZÁLEZ INTEGRANTE DE COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA.	
6		SEN. J. FÉLIX SALGADO MACEDONIO, INTEGRANTE DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA.	
7		SEN. NANCY GUADALUPE SÁNCHEZ ARREDONDO, INTEGRANTE DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA.	
8		SEN. DAMIÁN ZEPEDA VIDALES, INTEGRANTE DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA.	
9		SEN. CLAUDIA RUIZ MASSIEU SALINAS, INTEGRANTE DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA.	

COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA

10		SEN. NOÉ CASTAÑÓN, INTEGRANTE DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA.	
11		SEN. RAÚL BOLAÑOS CACHO-CUÉ, INTEGRANTE DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA.	
12		SEN. MIGUEL ÁNGEL MANCERA ESPINOSA, INTEGRANTE DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA.	



**COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS,
SEGUNDA**

**REUNIÓN EXTRAORDINARIA
MIÉRCOLES 12 DE OCTUBRE DE 2022, 9:30 HORAS.
MODALIDAD: HÍBRIDA
LUGAR: SALA DE CONFERENCIAS Y POR LA PLATAFORMA DIGITAL "CISCO
WEBEX MEETINGS"**

CÉDULA DE ASISTENCIA



SEN. MARÍA MERCED GONZÁLEZ GONZÁLEZ

INTEGRANTE DE LA COMISIÓN

FIRMA

COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA

CÉDULA DE VOTACIÓN

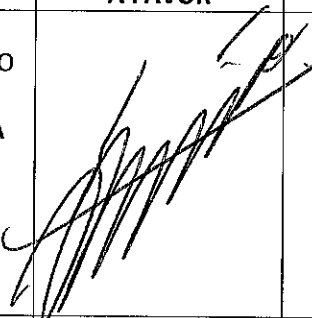
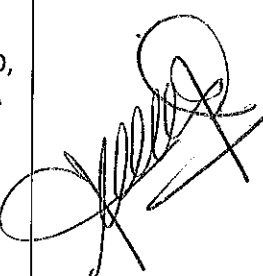
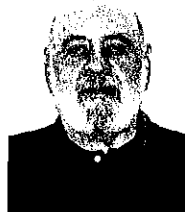
REUNIÓN EXTRAORDINARIA

Miércoles 12 de octubre de 2022, 9:30 horas.

Modalidad: híbrida

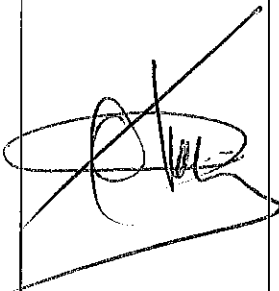
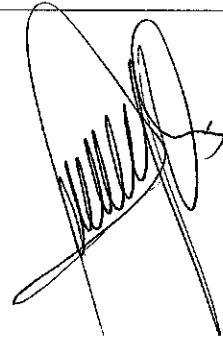
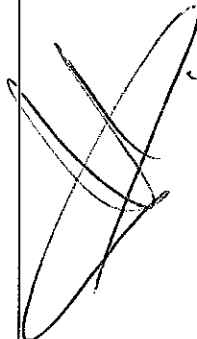
Lugar: Sala de Conferencias y por Plataforma Digital "Cisco Webex Meetings"

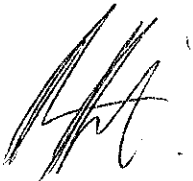
DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA EN SENTIDO POSITIVO, RECAÍDO A LAS INICIATIVAS CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO, **EN MATERIA DE VACACIONES DIGNAS.**

No.	NOMBRE	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
1	 SEN. RAFAEL ESPINO DE LA PEÑA, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA.			
2	 SEN. NADIA NAVARRO ACEVEDO, SECRETARIA DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA.			
3	 SEN. JOSÉ ANTONIO CRUZ ÁLVAREZ LIMA, INTEGRANTE DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA.			
4	 SEN. ELÍ CÉSAR EDUARDO CERVANTES ROJAS, INTEGRANTE DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA.			

COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA

CÉDULA DE VOTACIÓN

No.	NOMBRE		A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
5		SEN. MARÍA MERCED GONZÁLEZ GONZÁLEZ, INTEGRANTE DE COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA.			
6		SEN. J. FÉLIX SALGADO MACEDONIO, INTEGRANTE DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA.			
7		SEN. NANCY GUADALUPE SÁNCHEZ ARREDONDO, INTEGRANTE DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA.			
8		SEN. DAMIÁN ZEPEDA VIDALES, INTEGRANTE DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA.			

No.	NOMBRE		A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
9		SEN. CLAUDIA RUIZ MASSIEU SALINAS, INTEGRANTE DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA.			
10		SEN. NOÉ CASTAÑÓN, INTEGRANTE DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA.			
11		SEN. RAÚL BOLAÑOS CACHO-CUÉ, INTEGRANTE DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA.			
12		SEN. MIGUEL ÁNGEL MANCERA ESPINOSA, INTEGRANTE DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA.			



**COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS,
SEGUNDA**

DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA EN SENTIDO POSITIVO, RECAÍDO A LAS INICIATIVAS CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO, EN MATERIA DE VACACIONES DIGNAS. **(A FAVOR)**

CÉDULA DE VOTACIÓN



SEN. MARÍA MERCED GONZÁLEZ GONZÁLEZ

INTEGRANTE DE LA COMISIÓN

A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
