

QUE REFORMA EL ARTÍCULO 76 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA MARÍA GUADALUPE OYERVIDES VALDEZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI

Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los artículos 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados y demás disposiciones jurídicas aplicables, la suscrita, María Guadalupe Oyervides Valdez, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional en la LXIII Legislatura de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, presento y someto a consideración de esta soberanía, la presente iniciativa con proyecto de decreto que reforma el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, al tenor del siguiente:

Planteamiento del problema que la iniciativa pretende resolver y argumentos que lo sustentan

a) Planteamiento del Problema

De conformidad con un estudio reciente publicado por la Organización Mundial de la Salud, hoy en día se 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.

El estrés puede definirse, según Hans Selye, como una respuesta biológica inespecífica, estereotipada y siempre igual, al factor estresante mediante cambios en los sistemas nervioso, endocrino e inmunológico. En el mismo sentido, la Organización Mundial de la Salud se pronuncia al definir el estrés como un conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción.

El estrés en el trabajo aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control. Aunque no es una enfermedad, si se sufre de una forma intensa y continuada, puede provocar problemas de salud física y mental: ansiedad, depresión, enfermedades cardíacas, gastrointestinales y musculoesqueléticas.¹ Es decir, aunque el estrés laboral no es una enfermedad, es una condición que trae consigo un conjunto de enfermedades y/o reacciones asociadas. A la fecha se han realizado diversos estudios que concluyen identificando como algunas de dichas enfermedades y/o reacciones asociadas,² las siguientes:

- a) Ataques de asma y otros trastornos respiratorios.
- b) Problemas cardiovasculares, tales como un ritmo cardíaco irregular, endurecimiento de las arterias y ataques al corazón. Toda vez que el estrés hace que el corazón lata más deprisa y que la tensión arterial aumente temporalmente.
- c) Problemas gastrointestinales, tales como gastroenteritis, colitis, ardor o dolor de estómago, y diarrea.
- d) Trastornos psíquicos, que incluyen los alimentarios (bulimia y anorexia), la angustia, la depresión y posiblemente la esquizofrenia.
- e) Dolor debido a problemas musculares, como el de cabeza, espalda, mandíbula y el síndrome de estrés por traumatismo de repetición. Muchos dolores parecen ser originados o empeorados por el estrés.
- f) Insomnio o dificultad para dormir.

En adición a lo anterior, existen estudios científicos que demuestran la correlación existente entre algunos de los efectos, reacciones y enfermedades asociadas al estrés laboral enlistadas y las vacaciones tomadas por los trabajadores; a continuación se refieren algunos:³

- a) Un estudio del Instituto Nacional de Salud Cardíaca en Estados Unidos reveló que las personas que toman vacaciones son 21 por ciento menos vulnerables de morir por problemas cardíacos.
- b) Un estudio denominado “Landmark Framingham Heart Study”, respecto de enfermedades cardiovasculares, muestra que quienes no toman vacaciones tienen un 30 por ciento más de probabilidad de morir por un ataque al corazón.
- c) La Clínica Marshfield, en Estados Unidos, desarrolló un estudio que determinó que quienes disfrutaban pocas vacaciones son propensos a sufrir depresión y problemas relacionados con el estrés. El mismo resultado obtuvo un estudio elaborado por el centro de salud de la Universidad de Pittsburgh.
- d) Un estudio reciente de la Asociación Americana de Psicología concluyó que las vacaciones ayudan a reducir el estrés.

Por otra parte, resulta importante señalar que no sólo existen problemas de salud física y mental asociados al estrés laboral; un trabajador tiende a reducir su productividad en el trabajo cuando se expone a no tomar suficientes vacaciones. A continuación se enlistan algunos estudios que demuestran lo antes expuesto:

- a) La SHRM (Society for Human Resources Management) condujo una encuesta para conocer las opiniones de los profesionistas sobre la importancia de las vacaciones. La gran mayoría de ellos considera que el tomar vacaciones logra un impacto positivo en el desempeño, la moral, bienestar, productividad y retención.
- b) La firma Ernst & Young, en un estudio relacionado con la productividad, concluyó que por cada 10 horas adicionales que tomen los trabajadores, la productividad de éstos aumenta en un 8 por ciento por año. En el mismo sentido, la firma Boston Consulting Group encontró que existe una correlación entre las vacaciones y la productividad de los empleados. Aquellos empleados que tomaban vacaciones también eran más leales a su trabajo y lo dejaban menos.
- c) De acuerdo con una investigación realizada entre 12 países de la **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos** (OCDE), cuando se tienen menos de seis días de vacaciones al año incrementar en 1 por ciento el número de horas trabajadas no mejora la capacidad para trabajar sino que la reduce. Es decir, llega un momento en que eliminar las vacaciones ya no significa producir más sino trabajar en vano, sin necesariamente ser más productivo.

En nuestro país, la Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 76 establece 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, situación que, según estudio de Mercer, posiciona a México como el país con el menor número de vacaciones en América Latina.

En conclusión, la problemática es clara pues, en palabras de la Organización Internacional del Trabajo, el estrés laboral es una enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo que perjudica la producción, al afectar la salud física y mental de los trabajadores, y México ya se sitúa a la cabeza del ranking mundial en materia de estrés laboral, según Regus, empresa líder de soluciones innovadoras para el espacio de trabajo.

b) Argumentación

Considerando la evidencia de los riesgos asociados al estrés laboral, la legislación de muchos países exige a los empleadores que se ocupen de la salud y seguridad de sus trabajadores. Normalmente, se considera que esta

obligación incluye la gestión de los riesgos asociados al estrés, el estrés laboral y sus efectos en la salud mental y física. Esto es importante porque refleja el interés de dichos países por elevar los niveles de salud de una población determinada y deja en claro que incidir en la calidad de vida de éstos, es tarea fundamental para el desarrollo del país.

Aunque es cierto, que en muchos sentidos la legislación mexicana tiende a exigir a los empleadores que se ocupen de la salud y seguridad de los trabajadores, también es que aún quedan cosas por hacer.

Como ya ha sido mencionado y comprobado a través de diversos estudios científicos, existe una correlación directa entre los efectos, reacciones y enfermedades asociadas al estrés laboral y las vacaciones tomadas por los trabajadores. No obstante lo anterior, nuestra legislación vigente en la materia, es decir la Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 76 establece 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.

Lo anterior, según un estudio de Mercer, coloca a México como el país con el menor número de vacaciones en América Latina, sin contar días festivos.⁴ A fin de concebir el precario número de días con los que cuentan los trabajadores en México frente a otros países y presentar una perspectiva de la realidad internacional, a continuación se refiere lo siguiente:

Las consecuencias son identificables, de hecho Regus, empresa líder de soluciones innovadoras para el espacio de trabajo, divulgó los resultados de una encuesta que realizó en conjunto con el propio Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), mismos que revelan que México ocupa el primer lugar entre los países con mayor estrés laboral en el mundo.

Según el IMSS, el 43 por ciento de los adultos mexicanos padecen estrés. En dicho estudio se revela que el 75 por ciento de la población en México tiene padecimiento de estrés, es precisamente por causas de tipo laboral y aún más alarmante, la cifra que nos proporciona la empresa GNP seguros, nos indica que el 25 por ciento de los infartos se derivan de una enfermedad ligada a la misma causa.

Por otra parte, la encuesta de salud llevada a cabo en el año 2013 por la empresa consultora (AON) México, dio a conocer que los problemas de salud generados por el estrés además de provocar un gran ausentismo laboral, son también los causantes de un 13 por ciento de baja en la productividad de las empresas. Esto deja al descubierto, que no sólo el estrés laboral en México ha derivado en diversas enfermedades o reacciones asociadas, sino que de igual forma guarda una relación directa con la productividad de los mismos en sus trabajos y, por lo mismo, con la utilidad de los empleadores. En este sentido, el estudio realizado por el IMSS en conjunto con la empresa Regus antes mencionado, concluyó que aproximadamente 18.4 millones de mexicanos convergen con el estrés laboral y aun más extraño, que paradójicamente dicho estrés genera la disminución de la productividad en las empresas, haciéndolas menos rentables y competitivas en un mercado cada vez más globalizado, donde el capital humano se desvela como un activo clave para el éxito.

Según un estudio elaborado por la Organización Internacional del Trabajo, el estrés laboral podría suponer pérdidas de entre el 0.5 por ciento y el 3.5 por ciento del Producto Interno Bruto de los países. Si bien no existen datos estadísticos sobre las pérdidas económicas que el estrés laboral produce en México, dichas estimaciones supondrían unas pérdidas aproximadas de 0.3 billones de pesos mexicanos al año.

Otro estudio refleja que en México, no obstante se toman pocas vacaciones, siendo éste el octavo país con menos vacaciones (de 62 países), y ocupa el 45 lugar por su productividad. Es decir, a pesar de que se trabaja más que 87 por ciento de los países, México produce menos por hora que en 72 por ciento.⁵

Derivado de lo anterior, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su convención de Ginebra se ha pronunciado al respecto y ha emitido diversas recomendaciones para prevenir el estrés laboral y, con esto, reacciones y enfermedades asociadas así como una limitada productividad por parte de las empresas.

Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), quien agrupa a 34 países miembros y su misión es promover políticas que mejoren el bienestar económico y social de las personas alrededor del mundo, refiere que aunque estar de vacaciones pareciera ser un tiempo improductivo, en realidad, no lo es, pues descansar es fundamental para tener una buena capacidad de respuesta, resolver problemas complejos y recordar datos; habilidades necesarias para trabajar productivamente.

En 2014, el periódico Excélsior publicó un artículo en el que asevera que se calcula que para que el PIB crezca por arriba de 3 por ciento la productividad del trabajador promedio en México se debe incrementar al menos 2 por ciento cada año. Sin embargo, de acuerdo con el observatorio económico México, la productividad en México ha crecido de 2006 a la fecha en sólo 0.8 por ciento promedio por año. Las razones son muchas, pero la necesidad de trabajar más intensamente y menos horas puede ser una de ellas.⁶ Por su parte, Dena Ann Dries, doctora en psicología, condujo un estudio relacionado con los beneficios para los trabajadores al tomar vacaciones que concluyó que el estrés laboral podía reducirse al otorgar a los trabajadores, por lo menos, un aproximado de 10 a 14 días de vacaciones, considerando éste término como el óptimo para evitar enfermedades o reacciones asociadas con el estrés laboral y para mejorar la productividad de los trabajadores.

En el mismo sentido y aunque sólo ha sido parcialmente ratificado por nuestro país, el Convenio Internacional sobre las Vacaciones Pagadas de 1970, celebrada en Ginebra, sugiere que las vacaciones en ningún caso deben ser inferiores a tres semanas laborales por año de servicio.

Otro factor que resulta importante considerar al momento de analizar la importancia de las vacaciones radica en el tiempo que tiene el trabajador para cumplir satisfactoriamente su rol dentro de una familia y de una sociedad. Al respecto, la OIT recomienda que los empleadores aumenten la flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, de modo que las horas de trabajo y las vacaciones se puedan organizar de acuerdo a las necesidades personales de los trabajadores. Esto porque, han comprobado que el tiempo de trabajo tiene un impacto significativo en el cumplimiento de las responsabilidades familiares. Factor que vale la pena considerar, en atención a que uno de los objetivos de nuestro ejecutivo plasmado en el Plan Nacional de Desarrollo consiste en promover y supervisar que las estrategias, programas y campañas de comunicación social de la Administración Pública Federal fomenten prácticas que concilien el trabajo y la familia. Esto, tal vez como consecuencia de las recomendaciones que realiza la Comisión Nacional de Derechos Humanos a través de la Agenda Nacional de Derechos Humanos, misma que sugiere al ejecutivo, en materia laboral, a impulsar mayores políticas públicas y acciones orientadas a la protección de los derechos de los trabajadores, que incluyan, entre otros aspectos, la prohibición del trabajo forzado, los derechos a escoger o a aceptar libremente un trabajo, a un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, al disfrute del tiempo libre, a la limitación razonable de las horas de trabajo, así como, a la protección especial de la ley ante la realización de trabajos peligrosos.

Previo a la conclusión de la presente argumentación, se hace referencia al artículo 123 constitucional, el cual establece a la letra que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. Mismo artículo que, aparentemente reconoce la importancia del tema, pues para aquellos trabajadores que prestan sus servicios a cualquiera de los Poderes de la Unión y/o al gobierno del Distrito Federal se les debe conceder un periodo vacacional que nunca será menor a 20 días al año; precepto que no es aplicable para el resto, la mayoría, de los trabajadores.

En conclusión, ha quedado claro que los mexicanos, quienes no gozan de vacaciones suficientes, son propensos, no sólo a ser víctimas de factores o enfermedades asociadas sino a ser víctimas de un desequilibrio personal, social y familiar. Asimismo, ha quedado probado que son propensos a no potencializar su desempeño al desarrollar sus

tareas en el trabajo, motivo por el cual resulta conveniente prever mejoras en la organización del tiempo de trabajo para apoyar el equilibrio entre vida y trabajo con el objeto de mejorar la seguridad y la salud, así como apoyar las responsabilidades familiares, de los trabajadores.

Por todo lo antes expuesto, se busca homologar en la Ley Federal del Trabajo, a favor de aquellos trabajadores que no prestan sus servicios a cualquiera de los Poderes de la Unión y/o al gobierno del Distrito Federal, el periodo vacacional mínimo para que éste no pueda ser inferior a 20 días al año.

Ordenamiento a modificar, texto normativo propuesto y artículo transitorio.

El propósito de esta iniciativa es (i) reducir los efectos y/o enfermedades físicas y psicosociales asociadas al estrés laboral, (ii) fomentar el equilibrio personal, social y familiar de los trabajadores mexicanos y (iii) procurar la mejora en el desempeño de éstos en sus actividades a fin de impactar en su productividad y en la de sus empleadores, mediante el incremento del periodo vacacional a que tienen derecho, homologándolo al de los trabajadores que prestan sus servicios a cualquiera de los Poderes de la Unión y/o al gobierno del Distrito Federal, es decir a por lo menos 20 días al año.

En atención a lo antes expuesto presento y propongo esta iniciativa a fin de modificar el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo para que quede como a continuación se señala:

Decreto que reforma el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo

Único. Se reforma el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Transitorio

Único. El presente decreto entrará en vigor dentro de los seis meses siguientes de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Notas

1 Guasch Farrás, Juan. Estrés Laboral. Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Barcelona. Pag.1.

2 <http://medicinasalud.org/dolor-enfermedad-enfermedades-trastorno-mal-trastornos/enfermedades-relacionadas-con-el-estr-s-tratamiento-causas-s-n-tomas-diagn-stico-y-prevenci-n/>

3 https://www.healthnet.com/portal/home/content/iwc/home/articles/health_benefits_of_vacations.action

4 <http://www.excelsior.com.mx/opinion/opinion-del-expertonacional/2014/04/20/954855>

5 <http://www.excelsior.com.mx/opinion/opinion-del-expertonacional/2014/04/20/954855>

6 <http://www.excelsior.com.mx/opinion/opinion-del-experto-nacional/2014/04/20/954855>

Dado en Palacio Legislativo de San Lázaro, a 26 de abril de 2016.

Diputada María Guadalupe Oyervides Valdez (rúbrica)