INICIATIVA QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 78 Y 81, Y LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE VACACIONES EFECTIVAS EN SU TOTALIDAD Y DERECHO AL DESCANSO PARA UNA BUENA SALUD MENTAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, A CARGO DEL DIPUTADO ARMANDO CORONA ARVIZU, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA

El suscrito, Armando Corona Arvizu, integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta soberanía la presente **iniciativa con proyecto de decreto, por el que se reforman los artículos 78 y 81 y la fracción I del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de vacaciones efectivas en su totalidad y derecho al descanso para una buena salud mental de las personas trabajadoras,** al tenor de la siguiente.

Exposición de Motivos

El trabajo constituye una actividad esencial para el desarrollo económico y social del país; sin embargo, su ejercicio no puede desvincularse de la protección de la salud, la dignidad y el bienestar de las personas trabajadoras. El derecho al descanso forma parte de las condiciones que permiten que el trabajo se desarrolle de manera digna y sostenible, por lo que las vacaciones no deben entenderse únicamente como una prestación laboral, sino como un mecanismo de recuperación física, descanso mental, convivencia familiar y prevención de afectaciones relacionadas con la actividad laboral.

La Ley Federal del Trabajo reconoce expresamente el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar de vacaciones anuales pagadas. El artículo 76 establece el número de días que corresponden de acuerdo con la antigüedad; el artículo 78 regula la forma en que pueden disfrutarse; y el artículo 81 dispone que las vacaciones deben concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Este marco jurídico representa un avance fundamental en la protección del derecho al descanso. Sin embargo, resulta necesario fortalecerlo para asegurar que el derecho reconocido en la legislación se traduzca en un disfrute real y completo.

Por ello, la presente propuesta pretende establecer con mayor claridad que las vacaciones no solamente deben ser concedidas o estar disponibles, sino que deben ser efectivamente disfrutadas en su totalidad por la persona trabajadora dentro del plazo previsto en la legislación laboral.

Esta propuesta no pretende afectar el número de días de vacaciones establecido actualmente en la Ley Federal del Trabajo. Tampoco busca imponer que todas las personas trabajadoras deban tomar sus vacaciones en un solo periodo ni eliminar la posibilidad de distribuirlas conforme a sus necesidades. Por el contrario, se busca conservar la posibilidad de que la persona trabajadora organice el disfrute de sus vacaciones de acuerdo con sus

circunstancias, siempre que la totalidad de los días a los que tenga derecho sean efectivamente disfrutados dentro del periodo legal correspondiente.

El propósito es sencillo: si la ley reconoce a una persona trabajadora determinados días de vacaciones, esos días deben convertirse en días reales de descanso. No resulta suficiente que el patrón manifieste que las vacaciones se encuentran disponibles si, en los hechos, el trabajador continúa laborando y termina el periodo correspondiente sin haber disfrutado la totalidad de su derecho. De ahí que la iniciativa proponga fortalecer las obligaciones patronales para que exista una responsabilidad clara de adoptar las medidas necesarias para garantizar el disfrute efectivo de las vacaciones.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), mediante su Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970, número 132, reconoce las vacaciones anuales pagadas como un derecho laboral fundamental y establece que éstas deben tener una duración mínima determinada. El mismo instrumento contempla la posibilidad de fraccionar las vacaciones, pero establece reglas para asegurar que los periodos de descanso sean efectivamente otorgados y disfrutados. Además, el artículo 10 del Convenio señala que, al determinar el momento de las vacaciones, deben considerarse tanto las exigencias del trabajo como las oportunidades de descanso y esparcimiento de la persona trabajadora.

En su análisis sobre las tendencias legislativas mundiales en materia de vacaciones anuales pagadas publicado en 2026, la OIT señala que las vacaciones pagadas constituyen un instrumento esencial para prevenir la prolongación indefinida del tiempo de trabajo durante el año, proteger la salud física y mental de las personas trabajadoras, favorecer el equilibrio entre la vida laboral y personal y sostener la productividad a largo plazo. Este enfoque resulta particularmente relevante para la presente propuesta, pues demuestra que el descanso anual no constituye un elemento accesorio de la relación laboral, sino una herramienta de protección de la salud y de sostenibilidad del trabajo.

La Organización Mundial de la Salud estima que, a escala global, aproximadamente 15 por ciento de los adultos en edad de trabajar presentaban un trastorno mental en 2019 y que cada año se pierden alrededor de 12 mil millones de días laborales debido a la depresión y la ansiedad, con un costo aproximado de un billón de dólares en productividad perdida. La misma organización identifica entre los riesgos para la salud mental en el trabajo las cargas excesivas de trabajo, el bajo control sobre las actividades y las condiciones laborales adversas, y sostiene que existen medidas eficaces para prevenir los riesgos y proteger y promover la salud mental en el ámbito laboral.

En el ámbito nacional, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a través de la NOM-035-STPS-2018, reconoce expresamente la importancia de identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo. Entre los factores contemplados se encuentran las cargas de trabajo, las jornadas extensas, la interferencia entre la vida laboral

y familiar, así como otros elementos relacionados con la organización del trabajo que pueden afectar el bienestar de las personas trabajadoras. La propia STPS ha señalado que estos factores pueden relacionarse con estrés laboral, trastornos de ansiedad, alteraciones del sueño y otras afectaciones asociadas al estrés.

Garantizar que las personas trabajadoras disfruten efectivamente la totalidad de sus vacaciones constituye una medida preventiva y complementaria dentro de una política integral de salud laboral. El descanso periódico permite interrumpir temporalmente las exigencias propias de la actividad laboral, favorecer la recuperación física y mental y propiciar un adecuado equilibrio entre las responsabilidades profesionales y la vida personal y familiar. No se pretende sostener que las vacaciones, por sí solas, resuelvan los problemas de salud mental relacionados con el trabajo; la finalidad es reconocerlas como una herramienta preventiva dentro de un conjunto más amplio de medidas de seguridad y salud laboral.

El derecho comparado ofrece elementos que respaldan la viabilidad de establecer mecanismos para asegurar el disfrute efectivo de las vacaciones. En Reino Unido, por ejemplo, la legislación reconoce un periodo mínimo de vacaciones pagadas y permite que los empleadores indiquen a sus trabajadores cuándo deben tomar determinados periodos de descanso, incluso contemplando expresamente que el empleador pueda establecer periodos de vacaciones para garantizar que el trabajador pueda descansar y disfrutar de su tiempo libre. El gobierno de Reino Unido señala, además, que un empleador no puede impedir de manera absoluta que una persona trabajadora disfrute sus vacaciones.

En Australia también hay una regulación que permite, bajo determinadas circunstancias, que el empleador dirija a una persona trabajadora a tomar vacaciones, particularmente cuando se ha acumulado un volumen excesivo de vacaciones o durante determinados periodos de cierre de los centros de trabajo. El esquema australiano demuestra que la intervención patronal para garantizar el disfrute de los periodos de descanso puede formar parte de un sistema laboral que protege tanto el derecho del trabajador como las necesidades de organización de la empresa.

Estos ejemplos no implican trasladar mecánicamente modelos extranjeros al sistema jurídico mexicano. Por el contrario, sirven para demostrar que la obligación de adoptar medidas para asegurar el disfrute de las vacaciones es compatible con sistemas laborales modernos y que existe margen para establecer reglas que eviten que el derecho al descanso permanezca únicamente en el plano formal.

En México, la reforma propuesta parte de una premisa distinta a la simple ampliación de prestaciones: busca hacer efectivo un derecho que ya existe. Si una persona trabajadora tiene derecho a determinado número de días de vacaciones conforme a su antigüedad, el objetivo debe ser que esos días sean efectivamente disfrutados y no que permanezcan indefinidamente pendientes por falta de programación, por necesidades de la organización laboral o porque el trabajador no haya solicitado oportunamente su disfrute.

Por ello se propone fortalecer el artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo para establecer de manera expresa que las vacaciones deberán ser efectivamente disfrutadas en su totalidad dentro del plazo legal correspondiente y que la persona empleadora deberá adoptar las medidas necesarias para garantizarlo. Asimismo, se busca precisar en el artículo 78 que la posibilidad de distribuir las vacaciones en la forma y tiempo que correspondan no debe traducirse en la pérdida del disfrute de alguno de los días legalmente reconocidos.

De manera complementaria, se propone modificar el artículo 132 para establecer como obligación expresa de las personas empleadoras garantizar el disfrute efectivo de la totalidad de los días de vacaciones que correspondan a cada trabajador conforme a la Ley Federal del Trabajo. Con ello, la responsabilidad patronal dejaría de limitarse a poner a disposición el periodo vacacional y pasaría a comprender las acciones necesarias para que dicho periodo sea efectivamente utilizado.

La propuesta busca además mantener un equilibrio entre los derechos de las personas trabajadoras y las necesidades legítimas de organización de los centros de trabajo. Por ello no se plantea que el trabajador pueda disponer de sus vacaciones desconociendo las condiciones de operación de la empresa, ni que el patrón pueda imponer arbitrariamente cualquier fecha. Se pretende establecer un mecanismo en el que exista planeación, comunicación y coordinación, privilegiando siempre el objetivo de que la totalidad de los días de vacaciones sean efectivamente disfrutados.

Esta medida también contribuye a fortalecer una cultura laboral en la que el descanso sea entendido como parte de la relación de trabajo y no como una concesión secundaria. La productividad sostenible no depende exclusivamente de incrementar el tiempo dedicado al trabajo; también requiere que las personas cuenten con periodos adecuados de recuperación. En este sentido, proteger el descanso significa también proteger la capacidad de las personas para desempeñar sus actividades laborales en condiciones adecuadas.

La iniciativa, por tanto, no representa una carga desproporcionada para los centros de trabajo, pues no crea un nuevo derecho cuantitativo ni establece una prestación económica adicional. Los días de vacaciones que deberán disfrutarse ya se encuentran previstos en la legislación laboral. La modificación propuesta se concentra en establecer con mayor precisión la obligación de garantizar su disfrute efectivo, utilizando para ello los mecanismos ordinarios de organización y programación con los que cuentan los centros de trabajo.

Finalmente, debe señalarse que la presente propuesta parte de un principio elemental de justicia laboral: un derecho reconocido por la ley debe poder ejercerse de manera efectiva.

Las vacaciones no deben reducirse a un número de días asentado en un documento o disponible en un registro interno; deben representar tiempo real de descanso para quien ha dedicado su esfuerzo y trabajo durante un año de servicios.

Garantizar que cada persona trabajadora disfrute efectivamente la totalidad de los días de vacaciones a los que tiene derecho conforme a la ley significa fortalecer la protección de su salud física, favorecer su bienestar mental, contribuir al equilibrio entre la vida laboral y personal y consolidar una cultura de trabajo digno. Por ello, esta reforma busca que en México ningún trabajador tenga reconocidos días de vacaciones que, por falta de programación, organización o condiciones adecuadas, terminen sin haberse disfrutado.

El propósito de esta iniciativa es, en esencia, hacer realidad el derecho al descanso: que cada día de vacaciones reconocido por la Ley Federal del Trabajo se convierta efectivamente en un día de descanso para la persona trabajadora.

Para mayor claridad se presenta el siguiente cuadro comparativo de la propuesta de decreto por el que se reforman los artículos 78 y 81, así como la fracción I del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo

Sistema de Información Legislativa de la Secretaría de Gobernación. **http://sil.gobernacion.gob.mx/portal**
Fuente: http://www.diputados.gob.mx/

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	
TEXTO VIGENTE.	**PROPUESTA DE MODIFICACIÓN.**
Artículo 78.- Del total del periodo que le corresponda conforme a lo previsto en el artículo 76 de esta Ley, la persona trabajadora disfrutará de doce días de vacaciones continuos, por lo menos. Dicho periodo, a potestad de la persona trabajadora podrá ser distribuido en la forma y tiempo que así lo requiera.	**Artículo 78.-** Del total del periodo que le corresponda conforme a lo previsto en el artículo 76 de esta Ley, la persona trabajadora disfrutará de doce días de vacaciones continuos, por lo menos. Dicho periodo, a potestad de la persona trabajadora podrá ser distribuido en la forma y tiempo que así lo requiera. **La distribución de las vacaciones a que se refiere el presente artículo podrá comprender la totalidad de los días que correspondan a la persona trabajadora de manera continua o en diversos periodos, conforme a sus necesidades y preferencias, siempre que al concluir el plazo previsto en el artículo 81 de esta Ley se haya disfrutado la totalidad de los días de vacaciones correspondientes.**
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 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.	**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 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. **El patrón deberá garantizar que la persona trabajadora disfrute efectivamente la totalidad de los días de vacaciones que le correspondan conforme al artículo 76 de esta Ley, dentro del plazo establecido en el presente artículo.** **La persona trabajadora deberá disfrutar la totalidad de los días de vacaciones que le correspondan dentro del plazo señalado en el primer párrafo de este artículo. Para tal efecto, podrá determinar, conforme a lo dispuesto en el artículo 78 de esta Ley, si los disfruta de manera continua o los distribuye en uno o varios periodos.** **Cuando la persona trabajadora no haya disfrutado la totalidad de los días que le correspondan y reste un periodo de treinta días naturales para concluir el plazo previsto en el primer párrafo de este artículo, el patrón deberá comunicarle por escrito o por cualquier medio que deje constancia de ello, los días pendientes y establecer las fechas necesarias para garantizar su disfrute dentro del plazo legal, atendiendo, en la medida de lo posible, a las preferencias de la persona trabajadora y a las necesidades de organización del centro de trabajo.** **En ningún caso la falta de programación, la negativa del patrón, las necesidades ordinarias de operación del centro de trabajo o cualquier otra causa imputable al patrón podrán impedir que la persona trabajadora disfrute la totalidad de los días de vacaciones que le correspondan. Cuando por una causa legalmente justificada no sea posible disfrutar el periodo vacacional previamente programado, el patrón deberá reprogramarlo para garantizar su disfrute efectivo.**
TITULO CUARTO **Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones** **CAPÍTULO I** **Obligaciones de los patrones**	**TITULO CUARTO** **Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones** **CAPÍTULO I** **Obligaciones de los patrones**
Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: **I.-** Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;	**Artículo 132.-** Son obligaciones de las personas empleadoras: **I.-** Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos**, así como garantizar el disfrute efectivo y total de los periodos de vacaciones que correspondan a las personas trabajadoras, en los términos establecidos por esta Ley;**

Decreto

Único. Se reforman los artículos 78 y 81, así como la fracción I del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 78. Del total del periodo que le corresponda conforme a lo previsto en el artículo 76 de esta ley, la persona trabajadora disfrutará de doce días de vacaciones continuos, por lo menos. Dicho periodo, a potestad de la persona trabajadora podrá ser distribuido en la forma y tiempo que así lo requiera.

La distribución de las vacaciones a que se refiere el presente artículo podrá comprender la totalidad de los días que correspondan a la persona trabajadora de manera continua o en diversos periodos, conforme a sus necesidades y preferencias, siempre que al concluir el plazo previsto en el artículo 81 de esta ley se haya disfrutado la totalidad de los días de vacaciones correspondientes.

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 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.

El patrón deberá garantizar que la persona trabajadora disfrute efectivamente la totalidad de los días de vacaciones que le correspondan conforme al artículo 76 de esta ley, dentro del plazo establecido en el presente artículo.

La persona trabajadora deberá disfrutar la totalidad de los días de vacaciones que le correspondan dentro del plazo señalado en el primer párrafo de este artículo. Para tal efecto, podrá determinar, conforme a lo dispuesto en el artículo 78 de esta ley, si los disfruta de manera continua o los distribuye en uno o varios periodos.

Cuando la persona trabajadora no haya disfrutado la totalidad de los días que le correspondan y reste un periodo de treinta días naturales para concluir el plazo previsto en el primer párrafo de este artículo, el patrón deberá comunicarle por escrito o por cualquier medio que deje constancia de ello, los días pendientes y establecer las fechas necesarias para garantizar su disfrute dentro del plazo legal, atendiendo, en la medida de lo posible, a las preferencias de la persona trabajadora y a las necesidades de organización del centro de trabajo.

En ningún caso la falta de programación, la negativa del patrón, las necesidades ordinarias de operación del centro de trabajo o cualquier otra causa imputable al patrón podrán impedir que la persona trabajadora disfrute la totalidad de los días de vacaciones que le correspondan. Cuando por una causa legalmente justificada no sea posible disfrutar el periodo vacacional previamente programado, el patrón deberá reprogramarlo para garantizar su disfrute efectivo.

Título Cuarto Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones

Capítulo I Obligaciones de los Patrones

Artículo 132. Son obligaciones de las personas empleadoras

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos**, así como garantizar el disfrute efectivo y total de los periodos de vacaciones que correspondan a las personas trabajadoras, en los términos establecidos por esta Ley;**

Transitorios

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

Segundo. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social contará con un plazo de ciento ochenta días naturales, contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto, para emitir las disposiciones administrativas que resulten necesarias para su adecuada aplicación y vigilancia.

Tercero. Los patrones contarán con un plazo de ciento ochenta días naturales, contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto, para adecuar sus mecanismos internos de programación y registro de vacaciones, a efecto de garantizar el disfrute total de los días que correspondan a cada persona trabajadora.

Cuarto. Las disposiciones del presente decreto serán aplicables sin modificar el número de días de vacaciones establecidos en el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo.

Quinto. La distribución de las vacaciones deberá respetar en todo momento la facultad de la persona trabajadora prevista en el artículo 78 de esta ley para determinar la forma y tiempo en que disfrutará su periodo vacacional, sin perjuicio de la obligación del patrón de garantizar que la totalidad de los días correspondientes sean efectivamente disfrutados dentro del plazo legal.

Sexto. Cuando al momento de la entrada en vigor del presente decreto haya periodos vacacionales pendientes de disfrute, éstos se sujetarán a las disposiciones vigentes que resulten aplicables y, en lo sucesivo, a las disposiciones del presente Decreto.

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 22 de septiembre de 2026.

Diputado Armando Corona Arvizu (rúbrica)